

Causa C-531/23 [Loredas] ¹**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

5 luglio 2023

Giudice del rinvio:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Spagna)

Data della decisione di rinvio:

20 giugno 2023

Ricorrente:

HJ

Resistenti:

US

MU

Oggetto del procedimento principale

Politica sociale – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Orario di lavoro – Rilevazione dell'orario di lavoro – Regime speciale per i collaboratori domestici

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Domanda di pronuncia pregiudiziale per esame di validità – Articolo 267 TFUE – Compatibilità di una disposizione nazionale con la normativa dell'Unione – Discriminazione fondata sul sesso

¹ Il nome della presente causa è un nome fittizio. Non corrisponde al nome reale di nessuna delle parti del procedimento.

Questione pregiudiziale

«Se gli articoli 3, 5, 6, 16, 17, 17, paragrafo 4, lettera b), 19 e 22 della direttiva 2003/88 sull'organizzazione dell'orario di lavoro, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, alla luce della giurisprudenza comunitaria (sentenza della CGUE del 14 maggio 2019, C-55/18), gli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, l'articolo 3, paragrafo 2, del Trattato CE, gli articoli 1 e 4 della direttiva 2010/41/UE, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, gli articoli 1, 4 e 5 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, e gli articoli 2 e 3 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, del pari con riferimento alla giurisprudenza comunitaria (sentenza della CGUE del 2[4] febbraio 202[2], C-389/2020), debbano essere interpretati nel senso che ostano a una norma regolamentare come l'articolo 9, paragrafo 3, del Real Decreto 1620/2011 (regio decreto n. 1620/2011), che esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rilevare l'orario di lavoro della lavoratrice».

Disposizioni di diritto dell'Unione fatte valere

TFUE: articolo 267.

TUE: articoli 2 e 3.

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: articoli 20, 21 e 31, paragrafo 2.

Direttiva 2006/54/CE: articolo 14.

Direttiva 2000/78/CE: articoli 2 e 3.

Direttiva 2003/88/CE: articoli 3, 5 e 6.

Sentenze della CGUE nella causa C-55/18, punti da 44 a 49, e nella causa C-389/20.

Disposizioni di diritto nazionale fatte valere

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) [Statuto dei lavoratori (regio decreto legislativo n. 2/2015)] (in prosieguo: l'«ET»): articoli 34 e 35, paragrafo 5.

Real decreto 1620/2011 (regio decreto n. 1620/2011): articolo 9.

Real Decreto 8/209 (regio decreto n. 8/2019).

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (legge recante disciplina della giurisdizione in materia di lavoro e di sicurezza sociale): articolo 94.

Ley de Enjuiciamiento Civil (codice di procedura civile): articolo 217.

Breve illustrazione dei fatti e del procedimento principale

- 1 Il 31 marzo 2021 la sig.ra HJ, lavoratrice ricorrente, ha proposto un ricorso inteso alla contestazione del suo licenziamento e ad ottenere un pagamento nei confronti della sig.ra US e del sig. MU, due persone fisiche. Detto ricorso veniva assegnato allo Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Tribunale del lavoro n. 2 di Bilbao, Spagna).
- 2 Con ordinanza del 18 novembre 2021, tale tribunale ha chiesto ai resistenti di produrre le rilevazioni dell'orario di lavoro della lavoratrice e il calendario lavorativo, avvertendo che in caso di inadempimento esso avrebbe potuto ritenere come accertati i fatti adottati dalla ricorrente.
- 3 La documentazione richiesta dal tribunale non è stata prodotta dai resistenti.
- 4 L'11 gennaio 2023 lo Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Tribunale del lavoro n. 2 di Bilbao) ha pronunciato sentenza, con la quale ha accolto parzialmente il ricorso inteso alla contestazione del licenziamento e ad ottenere un pagamento, dichiarando l'illegittimità del licenziamento e condannando i resistenti a versare alla ricorrente l'importo di EUR 364,39 a titolo di risarcimento e di EUR 934,89 a titolo di liquidazione di ferie e straordinari.
- 5 La sentenza dichiara come accertato che la ricorrente ha lavorato per i resistenti, a partire dal 15 settembre 2020, con la qualifica di collaboratrice domestica e con retribuzione mensile di EUR 1 108,33 e calcolo proporzionale della retribuzione degli straordinari, e che i resistenti non hanno iscritto la lavoratrice alla previdenza sociale e hanno versato alla ricorrente EUR 1 000 al mese mediante bonifico bancario.

Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale

- 6 La lavoratrice ha impugnato la sentenza dello Juzgado de lo Social de Bilbao (Tribunale del lavoro di Bilbao) sostenendo che vengono violati i suoi diritti della difesa e viene leso il suo diritto a una tutela giurisdizionale effettiva, cosicché, in base al principio di vicinanza della prova, dovrebbe essere resa una nuova sentenza sulla base dei fatti accertati che ella intendeva dimostrare.
- 7 I resistenti non sono comparsi in giudizio e non hanno contestato l'impugnazione della ricorrente.

Breve illustrazione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 8 Secondo la sentenza di primo grado, non risultano provati l'effettivo orario di lavoro svolto dalla lavoratrice né la retribuzione pretesa, sicché non era possibile accogliere la domanda di pagamento delle differenze retributive, essendo pacifico che le retribuzioni sono state effettivamente corrisposte conformemente alla retribuzione dichiarata come provata.
- 9 La sentenza impugnata dichiara che la prova prodotta dalla ricorrente è del tutto insufficiente e che non possono considerarsi come provate le sue pretese in base alla sola mancata produzione delle rilevazioni dell'orario di lavoro, in quanto il regio decreto-legge n. 8/2019 prevede una serie di deroghe alla rilevazione dell'inizio e della fine dell'orario di lavoro nei rapporti di lavoro speciali, come quello delle collaboratrici domestiche.
- 10 La questione controversa è se le collaboratrici domestiche non godano del diritto alla rilevazione del loro orario di lavoro, vale a dire se i datori di lavoro non siano tenuti a fornire a tali collaboratrici alcuna rilevazione del loro orario di lavoro, diversamente da quanto avviene solitamente per gli altri imprenditori e datori di lavoro. In base alla sentenza esaminata da questa Sezione, tale obbligo di rilevazione dell'orario di lavoro non sussiste in relazione alle collaboratrici domestiche, con la conseguenza che la mancata produzione di tali rilevazioni, richieste in giudizio, è del tutto irrilevante.
- 11 La decisione giurisdizionale comporta in definitiva che la lavoratrice non disponga di alcuna prova dell'orario di lavoro fatto valere, così come della retribuzione, da cui consegue, a causa della mancanza di prove, la fissazione di un risarcimento inferiore in caso di licenziamento e il rigetto di una parte notevole della sua pretesa retributiva. La sentenza lascia la lavoratrice ricorrente senza prove, fondandosi sull'assenza dell'obbligo di rilevare l'orario di lavoro nel settore del lavoro domestico.
- 12 Tale decisione giurisdizionale, oggetto di impugnazione, riguarda direttamente il diritto comunitario e l'interpretazione datane dalla CGUE, sotto un duplice profilo: a) l'obbligo di rispettare la durata massima dell'orario di lavoro e il conseguente obbligo dei datori di lavoro di rilevare tali orari (direttiva 2003/88), e b) il divieto di discriminazione fondata sul sesso nei confronti delle donne, che costituiscono il 95% del gruppo dei collaboratori domestici – CGUE, sentenza del 24 febbraio 2002, C-389/20 – e devono essere trattate allo stesso modo degli uomini in tutti i settori, anche in materia di orario di lavoro (direttiva 2006/54).

Occorre stabilire se una norma regolamentare spagnola, nello specifico l'articolo 9, paragrafo 3, del regio decreto n. 1620/11, che disciplina il rapporto di lavoro di collaborazione domestica, sia conforme al diritto comunitario e ai principi cui esso è informato. Detta norma regolamentare esenta i datori di lavoro del settore domestico dall'obbligo di rilevare l'orario di lavoro, diversamente da quanto accade per i datori di lavoro e gli imprenditori di altri settori, i quali sono

invece soggetti a tale obbligo (articoli 34, paragrafo 9, e 35, paragrafo 5, dell'ET). Siffatta differenza di trattamento delle collaboratrici domestiche deve essere esaminata dalla CGUE, in quanto potrebbe violare la normativa comunitaria in materia di parità e di organizzazione dell'orario di lavoro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sezione per le cause in materia di lavoro e sicurezza sociale della Corte superiore di giustizia dei Paesi Baschi, Spagna) nutre seri dubbi in ordine alla conformità dell'articolo 9, paragrafo 3, del regio decreto n. 1620/2011 al diritto comunitario sotto un duplice profilo:

- a) nell'ottica della direttiva 2003/88. L'obbligo di rilevare l'orario di lavoro è indispensabile per verificare il rispetto dei limiti dell'orario massimo di lavoro, nonché al fine di rivendicare le ore di straordinario. Vi è inoltre il rischio che l'orario di lavoro non rispetti i riposi obbligatori, con rischi per la salute, e che possano verificarsi situazioni di abuso nei confronti della parte più debole del rapporto di lavoro. In ipotesi di esclusione dei datori di lavoro del settore domestico da detto obbligo di rilevazione, le lavoratrici hanno gravi difficoltà a dimostrare gli orari di lavoro effettivamente svolti e ciò le colloca in una situazione molto complicata per quanto riguarda la prova delle loro pretese. Si tratta di una conseguenza che può risultare in contrasto con la direttiva 2003/88 e con l'interpretazione datane dalla CGUE, in particolare nella sentenza nella causa C-55/18, secondo cui l'onere della prova dell'orario di lavoro svolto incombe al datore di lavoro. Come dichiarato al punto 60 di detta sentenza della Corte europea, gli Stati membri devono imporre ai datori di lavoro di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro. La CGUE aggiunge nella sua sentenza che il lavoratore è la parte più debole nel rapporto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di imporgli una restrizione dei suoi diritti (punto 44). Secondo il punto 49 della medesima sentenza, la determinazione oggettiva e affidabile del numero di ore di lavoro giornaliero e settimanale è infatti essenziale per stabilire se siano stati rispettati, da un lato, la durata massima settimanale di lavoro e, dall'altro, i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale.
- b) Sul piano dei principi della parità di trattamento e di non discriminazione sanciti dagli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. La Sezione ritiene che si debba necessariamente tenere conto della condizione di donna della lavoratrice ricorrente. Si tratta di una donna facente parte del gruppo dei collaboratori domestici, che è un gruppo chiaramente «femminilizzato», vale a dire composto per la quasi totalità da donne. Come dichiarato nella sentenza della CGUE nella causa C-389/20, il gruppo dei collaboratori domestici è costituito al 95% da donne. Ciò premesso, la differenza di trattamento in materia di rilevazione dell'orario di lavoro rispetto agli uomini solleva seri dubbi. Si tratta di un diritto – quello alla rilevazione dell'orario di lavoro – che è garantito a tutti i lavoratori di sesso maschile e di cui le collaboratrici domestiche sono private in base al

vigente articolo 9, paragrafo 3, del regio decreto n. 1620/11. Tale differenza di trattamento deve essere esaminata alla luce della normativa dell'Unione. Occorre garantire l'assenza di una discriminazione indiretta fondata sul sesso nel menzionato regio decreto e stabilire se detta norma, apparentemente neutra, comporti una discriminazione indiretta fondata sul sesso nei confronti della lavoratrice ricorrente.

DOCUMENTO DI LAVORO