SENTENZA DELLA CORTE (quinta sezione)
12 febbraio 1985 [1]

Nel procedimento 284/83

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dallo Højesteret danese, nella causa dinanzi ad esso pendente fra

1) **Dansk Metalarbejderforbund**, come mandatario dei signori Ali Altin e Jan Benny Hansen,

e

Fallimento H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S,

interveniente:

Lønmodtagernes Garantifond

e fra

2) **Specialarbejderforbundet i Danmark**, come mandatario dei signori Finn Walther Sørensen, Harry Larsen ed Erik Sørensen,

e

Fallimento H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S,

interveniente:

Lønmodtagernes Garantifond

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975 n. 129/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in fatto di licenziamenti collettivi (GU L 48, pag. 29),

1 — Lingua processuale: il danese.

LA CORTE (quinta sezione)

composta dai signori O. Due, presidente di sezione, C. Kakouris, U. Everling, Y. Galmot e R. Joliet, giudici,

avvocato generale: C. O. Lenz
cancelliere: H. A. Rühl, amministratore principale

*

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

(omissis)

In diritto

1 Con lettera 15 dicembre 1983, pervenuta alla Corte il 20 dicembre successivo, lo Højesteret danese ha sollevato, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione della direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975 n. 129, concernenti il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in fatto di licenziamenti collettivi (GU L 48, pag. 29).

2 Le questioni sono state sollevate in occasione di liti fra due sindacati dei lavoratori, cioè il Dansk Metalarbejderforbund e lo Specialarbejderforbundet i Danmark, che agiscono entrambi per conto di loro iscritti, e il fallimento della H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S (in prosieguo: l'impresa). Questa è sostenuta dall'ente danese di garanzia.

* viste le osservazioni presentate
— per la ricorrente Specialarbejderforbundet i Danmark dall'avv. J. Bjørst,
— per l'interveniente Lønmodtagernes Garantifond dall'avv. U. Andersen,
— per la Commissione delle Comunità europee dal sig. H. P. Hartvig, in qualità di agente,
sentite le conclusioni dell'avvocato generale all'udienza del 27 novembre 1984,

3 Dal fascicolo si desume che nel febbraio del 1980 l'impresa informava i rappresentanti del personale delle proprie difficoltà finanziarie. Il 14 marzo 1980 essa dichiarava al tribunale fallimentare la cessazione dei pagamenti. I due sindacati chiedevano allora all'impresa di fornire loro una garanzia bancaria per il pagamento futuro dei salari. Il 19 marzo 1980 risultava che la garanzia non era stata prestata. Su invito dei sindacati, i lavoratori sospendevano immediatamente il lavoro. Il 21 marzo 1980 l'impresa informava il competente commissario per il mercato del lavoro dell'intenzione di licenziare tutti i dipendenti. Il 25 marzo 1980 essa veniva dichiarata fallita a propria richiesta. Il 26 marzo 1980 tutti i dipendenti venivano licenziati al termine del periodo di preavviso.

4 I due sindacati pretendono dal fallimento un'indennità invocando l'art. 102a, n. 2 della legge danese sul collocamento e l'assicurazione disoccupazione. Quest'articolo stabilisce che il datore di lavoro il quale non informi almeno con 30 giorni di anticipo le autorità competenti di un progetto di licenziamento collettivo deve versare ai dipendenti un'indennità pari alla retribuzione per detto periodo. In caso d'insolvenza del datore di lavoro, spetta all'ente di garanzia pagare l'indennità.

5 La sopramenzionata disposizione della legge danese fa parte delle norme che hanno attuato la direttiva n. 75/129 la quale stabilisce che gli Stati membri devono imporre determinati obblighi ai datori di lavoro che progettino dei licenziamenti collettivi. A norma dell'art. 2 n. 1 della direttiva « quando il datore di lavoro prevede di effetture licenziamenti collettivi deve procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo ». L'art. 3 n. 1 dispone che « il datore di lavoro deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente ». A norma dell'art. 4, i licenziamenti di cui all'art. 3 hanno effetto non prima di 30 giorni dalla notifica, salvo decisioni in senso contrario della competente autorità.

6 Dovendosi pronunziare in ultima istanza sulle liti, lo Højesteret danese si è chiesto se la sospensione del lavoro da parte dei dipendenti non costituisca, nelle circostanze concrete, una denunzia del contratto equivalente ad un licenziamento attribuibile al datore di lavoro e che come tale ricadrebbe sotto la direttiva. Esso si chiede del pari se il datore di lavoro non avrebbe dovuto prevedere un licenziamento collettivo ai sensi della direttiva, sin dalla dichiarazione di cessazione dei

pagamenti, dato che questa dichiarazione è stata seguita dalle dichiarazioni di fallimento dell'impresa e dal licenziamento collettivo dei dipendenti. Lo Højesteret ha quindi sollevato le seguenti questioni:

« 1) Se l'interruzione del rapporto di lavoro da parte dei lavoratori avvenuta per il fatto che il datore di lavoro ha notificato al giudice fallimentare la sospensione dei pagamenti, debba equipararsi al licenziamento da parte del datore di lavoro con la conseguenza che, ove ricorrano i restanti presupposti, si deve applicare la direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in fatto di licenziamenti collettivi. Nel risolvere la questione si prega di tener conto del fatto che l'interruzione del rapporto di lavoro da parte dei lavoratori era lecita a norma del diritto danese.

2) Se la direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975 non contempli unicamente la situazione in cui il datore di lavoro ha effettivamente previsto di effettuare licenziamenti collettivi, ma anche la situazione in cui il datore avrebbe dovuto prevedere il licenziamento collettivo ed iniziare la procedura di preavviso, ma non l'ha fatto ».

Sulla prima questione

7 Con la prima questione il giudice proponente vuole sapere se, a norma della direttiva, l'interruzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti, in questo genere di circostanze possa essere equiparata al licenziamento da parte del datore di lavoro, tale da ricadere sotto la direttiva.

8 La soluzione della questione va cercata anzitutto in quanto dispone la direttiva stessa. In proposito, come ammettono lo Specialarbejderforbundet i Danmark, l'ente di garanzia e la Commissione delle Comunità europee, va detto che, a norma dell'art. 1 n. 1 lett. a) della direttiva, « per licenziamento collettivo s'intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro ». Nessun'altra disposizione della direttiva consente di estendere il suo campo al recesso dal contratto di lavoro da parte dei lavoratori.

9 Cionondimeno, secondo lo Specialarbejderforbundet i Danmark, lo scopo della direttiva, che è quello di rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento collettivo, implica che il recesso dei lavoratori dal contratto di lavoro per il fatto che il pagamento della retribuzione non è più garantito, sia equiparato al licenziamento effettuato dal datore di lavoro.

10 Questa tesi non può essere accolta. La direttiva non menoma la libertà del datore di lavoro di procedere o no a dei licenziamenti collettivi. Il suo unico scopo è quello di far precedere ai licenziamenti una consultazione coi sindacati e l'informazione della competente autorità pubblica. A norma dell'art. 2 n. 2, nella consultazione con i rappresentanti dei lavoratori devono essere « almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ». Come si desume poi dall'art. 4, i licenziamenti collettivi il cui progetto sia stato notificato all'autorità pubblica competente hanno effetto solo dopo un certo termine, termine di cui l'autorità pubblica competente si avvale « per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati ». Come giustamente sostengono l'ente di garanzia e la Commissione, l'equiparazione proposta dallo Specialarbejderforbundet i Danmark darebbe ai lavoratori la possibilità di provocare dei licenziamenti contro la volontà del datore di lavoro e senza che questi sia stato in grado di adempiere gli obblighi che gli sono imposti dagli artt. 2 e 3 della direttiva. Essa avrebbe un risultato diametralmente opposto a quello voluto dalla direttiva, cioè evitare o ridurre i licenziamenti collettivi.

11 Per questi motivi, si deve risolvere la prima questione nel senso che il recesso dei lavoratori dal contratto di lavoro in seguito alla dichiarazione di cessazione dei pagamenti da parte del datore di lavoro non può essere equiparato al licenziamento effettuato dal datore di lavoro ai sensi della direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975, n. 129, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in fatto di licenziamenti collettivi.

Sulla seconda questione

12 Con la seconda questione il giudice proponente vuol sapere se la direttiva si applichi qualora, data la situazione finanziaria dell'azienda, il datore di lavoro avrebbe dovuto prevedere un licenziamento collettivo, ma non l'ha fatto.

13 La lettera degli artt. 2 n. 1 e 3 n. 1 della direttiva non contiene nulla che consenta di risolvere in senso affermativo questa seconda questione pregiudiziale. Il datore di lavoro deve infatti consultare i rappresentanti dei lavoratori solo quando « prevede » di effettuare licenziamenti, mentre deve informare la pubblica autorità solo dei « progetti » di licenziamento.

14 Lo Specialarbejderforbundet i Danmark sostiene cionondimeno che l'efficacia pratica della direttiva verrebbe meno se il datore di lavoro non avesse implicitamente l'obbligo di prevedere dei licenziamenti collettivi, non appena si trovi di fronte a difficoltà finanziarie gravi.

15 Come giustamente sostengono l'ente di garanzia e la Commissione, l'obbligo implicito di prevedere i licenziamenti collettivi non si desume dal complesso della direttiva. Questa non precisa infatti le circostanze in cui il datore di lavoro deve prevedere dei licenziamenti collettivi e non limita affatto la sua libertà di giudizio circa il se e quando debba elaborare un progetto di licenziamento collettivo.

16 A parte ciò, come la Commissione giustamente rileva, l'interpretazione proposta dallo Specialarbejderforbundet i Danmark avrebbe la conseguenza che il datore di lavoro che debba cessare la propria attività in seguito a fallimento e che, per ipotesi, non abbia notificato alla pubblica autorità un progetto di licenziamento collettivo, dovrebbe subire le sanzioni comminate dalle norme nazionali, per non aver previsto in tempo il licenziamento collettivo. Un'interpretazione del genere sarebbe in contrasto con la lettera dell'art. 1 n. 2, il quale esclude dal campo d'applicazione della direttiva i licenziamenti collettivi causati « dalla cessazione delle attività dello stabilimento allorché risulti da una decisione giudiziaria ».

17 Per questi motivi la seconda questione va risolta nel senso che la direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975 n. 129, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in fatto di licenziamenti collettivi, si applica solo quando il datore di lavoro ha realmente previsto di effettuare un licenziamento collettivo o ha elaborato un progetto di licenziamento collettivo.

Sulle spese

18 Le spese sostenute dalla Commissione delle Comunità europee, che ha sottoposto osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale cui spetta quindi pronunciarsi sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (quinta sezione),

pronunziandosi sulle questioni sottopostele dallo Højesteret danese con lettera 15 dicembre 1983, dichiara:

1) **Il recesso dei lavoratori dal contratto di lavoro in seguito alla dichiarazione di cessazione dei pagamenti da parte del datore di lavoro non può essere equiparato al licenziamento effettuato dal datore di lavoro ai sensi della direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975, n. 129, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in fatto di licenziamenti collettivi.**

2) **La direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975 n. 129, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in fatto di licenziamenti collettivi, si applica solo quando il datore di lavoro ha realmente previsto di effettuare un licenziamento collettivo o ha elaborato un progetto di licenziamento collettivo.**

Due Kakouris

Everling Galmot Joliet

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 12 febbraio 1985.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente della quinta sezione

O. Due