1. L'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187, relativa alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, si applica alla riassunzione, da parte del proprietario, dell'esercizio di un'impresa locata, in seguito ad inadempimento del contratto di locazione da parte del conduttore-gestore.

2. L'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187 riguarda l'ipotesi in cui è stata trasferita un'entità economica ancora esistente. Per stabilire se ciò avvenga, si deve tener conto del complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione, fra le quali possono annoverarsi, eventualmente, la chiusura temporanea dell'impresa e la mancanza di personale al momento del trasferimento, aspetti i quali tuttavia, soprattutto nell'ipotesi dell'impresa stagionale, non bastano per escludere l'applicazione della direttiva.

3. L'art. 3, n. 2, della direttiva 77/187 non obbliga il cessionario a tener ferme le condizioni di lavoro stabilite da un contratto collettivo nei confronti di lavoratori che non erano alle dipendenze dell'impresa al momento del trasferimento.

RELAZIONE D'UDIENZA
presentata nel procedimento 287/86 *

I — Gli antefatti e la fase scritta del procedimento

1. La direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), mira a « proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti » (punto 2 del preambolo).

Ai termini del suo art. 1, n. 1, essa si applica ai « trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione ».

A norma dell'art. 3, n. 1, « i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento ai sensi dell'art. 1, sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario. »

L'art. 3, n. 2, garantisce la salvaguardia delle condizioni di lavoro stabilendo quanto segue: « Dopo il trasferimento ai sensi dell'art. 1, paragrafo 1, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente, fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo. »

* Lingua processuale: il danese.

2. Le disposizioni della direttiva 77/187 sono state attuate in Danimarca con legge 21 marzo 1979, n. 111, relativa alla situazione giuridica dei lavoratori subordinati in caso di trasferimento d'impresa. L'art. 2, n. 1, di tale legge così recita:

« Se un'impresa o una parte di uno stabilimento vengono trasferite, il cessionario subentra immediatamente nei diritti e negli obblighi sussistenti al momento della cesione in forza di:

1) contratti od accordi collettivi,

2) disposizioni sulla retribuzione o sulle condizioni di lavoro stabilite o approvate dalle pubbliche autorità, e

3) accordi individuali concernenti le condizioni di lavoro e la retribuzione. »

3. Nel 1980 la sig.ra Ella Maria Hannibalsen cedeva in affitto l'albergo Ny Mølle Kro alla sig.ra Inger Larsen, la quale concludeva, il 1° ottobre 1970, un accordo di adesione con il sindacato del personale alberghiero. In forza di tale accordo, il gestore di Ny Mølle Kro era tenuto a rispettare qualsiasi contratto collettivo concluso fra il sindacato e l'Unione degli albergatori; il personale contemplato dal contratto collettivo doveva essere iscritto al sindacato.

Nel gennaio del 1981 la sig.ra Hannibalsen otteneva la risoluzione del contratto di affitto e riassumeva la gestione dell'azienda per il motivo che la sig. ra Larsen non aveva rispettato il contratto di affitto. In tale occasione l'esercizio rimaneva chiuso fino al marzo del 1981. Successivamente la sig. ra Hannibalsen gestiva essa stessa l'albergo, salvo il periodo 1° maggio — 31 agosto 1982, durante il quale lo affittava ad un terzo. Dagli atti emerge che Ny Mølle Kro funziona come ristorantesoltanto nella stagione estiva, mentre fuori di tale stagione l'albergo è riservato ai circoli e i locali possono essere locati a circoli chiusi.

Nel maggio del 1983 la sig.ra Ketty Hansen veniva assunta come cameriera per il periodo maggio 1983 — fine agosto 1983; il contratto di assunzione doveva essere rinegoziato per il periodo successivo al 1° settembre 1983. La retribuzione della sig. ra Hansen veniva fissata in 195 DKR al giorno più una provvigione pari al 12,5% del volume d'affari. L'interessata lavorava nell'albergo dal 12 maggio 1983 al 19 agosto, data in cui lasciava il suo lavoro senza dare previa disdetta del contratto d'assunzione.

Dopo la sua partenza, la competente organizzazione sindacale faceva presente alla Hannibalsen che la retribuzione corrisposta alla Hansen era inferiore all'importo dovuto a norma del contratto collettivo cui la Larsen aveva aderito in data 1° ottobre 1980. Poiché la Hannibalsen negava di essere vincolata da detto contratto, la causa veniva deferita all'Arbejdsretten.

4. Nel procedimento dinanzi all'Arbejdsretten, l'attrice nella causa principale, Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark (Confederazione generale dei lavoratori della Danimarca in rappresentanza della Federazione danese degli inservienti) concludeva in sostanza che la sig. ra Hannibalsen era tenuta a conformarsi al contratto collettivo vigente e doveva essere condannata a versare un'ammenda alla Tjenerforbundet i Danmark. A sostegno delle sue conclusioni, essa faceva valere che era avvenuto un trasferimento di impresa ai sensi della summenzionata legge 21 marzo 1979, n. 111, e che quindi la sig. ra Hannibalsen, in quanto cessionaria, era subentrata

negli obblighi derivanti dall'accordo di adesione concluso fra il cedente ed il sindacato di categoria.

La convenuta nella causa principale, sig. ra Hannibalsen, contestava che il trasferimento di impresa ai sensi di detta legge sussista nel caso in cui il proprietario assuma personalmente la gestione dell'impresa in seguito ad una violazione del contratto di affitto. Essa sosteneva inoltre che l'applicazione di tale legge è condizionata al presupposto che si tratti del trasferimento di un'impresa in attività, ipotesi che non ricorrerebbe nel caso di specie.

Considerati tali argomenti, l'Arbejdsretten ha ritenuto che la legge 21 marzo 1979, n. 111, debba essere interpretata alla luce della summenzionata direttiva del Consiglio 77/187 e che, la causa sollevi pertanto delle questioni d'interpretazione di tale direttiva. Esso ha quindi soprassieduto a statuire ed ha sottoposto alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, le seguenti questioni pregiudiziali:

« 1) Se le parole " trasferimenti (...) ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione ", di cui all'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti, comprendano la situazione in cui il proprietario di un'impresa data in affitto, in seguito all'inadempimento del conduttore, ottiene la risoluzione del contratto e si occupa direttamente dell'esercizio dell'impresa.

2) Se la direttiva si applichi nel caso in cui l'impresa trasferita fosse temporaneamente chiusa al momento del trasferimento, di guisa che nel momento rilevante l'impresa non aveva alcun dipendente in servizio.

3) Se sia rilevante ai fini della questione n. 2 il fatto che si tratti di un'impresa la quale è regolarmente chiusa una parte dell'anno, — ad esempio un albergo, una pensione o un ristorante — che sia aperto solo nel periodo estivo.

4) Se l'art. 3, n. 1, della direttiva si debba interpretare nel senso che le condizioni di retribuzione e di lavoro valide per il cedente con riguardo ad un contratto collettivo debbano essere osservate dal cessionario, indipendentemente dal fatto che al momento del trasferimento l'impresa non avesse dipendenti in servizio. »

5. L'ordinanza di rinvio è stata registrata nella cancelleria della Corte in data 21 novembre 1986.

La Landsorganisationen i Danmark, rappresentata dai sigg. Knud Christensen e Finn Thorgrimson, la Dansk Arbejdsgiverforening, rappresentata dal sig. H. C. Springborg, il governo britannico, rappresentato dal sig. H. R. L. Purse del Treasury Solicitor's Department, nonché la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal suo consigliere giuridico, sig. Johannes Føns Buhl e dal sig. Enrico Traversa, membro del suo servizio giuridico, hanno presentato osservazioni scritte a norma dell'art. 20 del protocollo sullo statuto della Corte di giustizia della CEE.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha stabilito, con decisione 20 maggio 1987, di attribuire la causa alla terza sezione e di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria.

II — Osservazioni scritte

1. *Sulla prima questione*

La Landsorganisation i Danmark, il governo britannico e la Commissione sostengono che la prima questione dev'essere risolta in senso affermativo. La Dansk Arbejdsgiverforening ritiene, per contro, che tale questione vada risolta in senso negativo.

a) La *Landsorganisation i Danmark* fa osservare che l'affittuario che abbia aderito ad un contratto collettivo in qualità di datore di lavoro deve essere assimilato al proprietario nei rapporti coi dipendenti dell'impresa. Nella misura in cui, come nel caso di specie, la riassunzione dell'esercizio dell'impresa da parte del proprietario, consecutiva ad una violazione del contratto di affitto commessa dall'affittuario, non è avvenuta con l'intervento dell'autorità pubblica competente (sezione competente per i sequestri), ma in seguito ad una transazione fra il cedente ed il cessionario, si tratta di una cessione che ha avuto luogo in base ad un accordo e non di un trasferimento in via giudiziaria.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* sostiene quanto segue: un contratto di affitto si sostanzia nel fatto di affidare ad altri un bene affinché ne goda versando un corrispettivo periodico, in linea generale per un periodo assai lungo. Ne deriva che il locatore è proprietario, ed il gestore è affittuario. Sebbene l'affittuario assuma del personale, non può essere considerato come un proprietario nei rapporti con i dipendenti dell'impresa.

Inoltre, nella legge sulle cessioni di imprese, la nozione di cessione contempla esclusivamente le cessioni volontarie e non si applica quindi ad un caso come quello di specie in cui l'assunzione, da parte del proprietario, dell'esercizio dell'impresa in seguito ad una violazione del contratto di affitto commessa dall'affittuario era, certo, prevista nel contratto fra le parti, ma cionondimeno obbligata, poiché l'alternativa era costituita dal provvedimento d'esecuzione forzata consecutivo all'intervento del giudice competente (sezione competente per i sequestri).

Si trattava quindi in ogni caso di un'azione obbligata che non avrebbe avuto luogo se le due parti avessero adempiuto gli obblighi loro incombenti in forza del contratto.

c) Il *governo britannico* afferma quanto segue: la prima questione si riconduce al problema se sussista un trasferimento volontario in caso di risoluzione del contratto d'affitto. La soluzione emerge dalla sentenza 7 febbraio 1985 (causa 135/83, Albes, Racc. 1985, pag. 469) in cui la Corte ha dichiarato che non rientra nel campo d'applicazione della direttiva 77/187 una cessione effettuata nel corso di un procedimento fallimentare sotto il controllo dell'autorità giudiziaria competente, ma che rientra in tale campo d'applicazione una cessione effettuata nel corso di una « surséance van betaling », ossia in un caso nel quale il controllo giudiziario è meno intenso.

Nella fattispecie, il locatore non ha riacquistato il possesso del bene in seguito ad un procedimento giurisdizionale, ma il trasferimento del possesso è avvenuto con il consenso del locatario. La direttiva si applicherebbe in un caso del genere.

d) La *Commissione* ricorda che la direttiva 77/187 non si applica ai trasferimenti derivanti da una cessione contrattuale. A suo avviso, la nozione di trasferimento coincide quindi, per gran parte delle imprese, con l'acquisto caratterizzato da un vero e proprio cambiamento del proprietario. La direttiva parla tuttavia di trasferimento ad un « altro imprenditore », e non « ad un altro proprietario ». Essa si applica quindi, manifestamente, al caso in cui il locatore riassume la gestione dell'impresa, sicché sorge

la questione relativa al trasferimento dei contratti di lavoro esistenti.

Il criterio che determina l'applicabilità della direttiva è costituito dal se il cessionario subentri in un'impresa già esistente e continui le stesse attività economiche o, quanto meno, attività analoghe (sentenza 18 marzo 1986, causa 24/85, Spijkers, Racc. 1986, pag. 1119).

I trasferimenti che avvengono nell'ambito di una procedura fallimentare sono caratterizzati dal fatto di aver luogo sotto il controllo dell'autorità giudiziaria competente e di essere volti a realizzare l'attivo del cedente. Per contro, nel caso di cui trattasi, nel quale il proprietario di un'impresa data in affitto ottiene la risoluzione del contratto per l'inadempimento degli obblighi del locatario e assume egli stesso l'esercizio dell'impresa, la competenza delle parti del contratto di affitto non viene trasferita ad un'autorità giudiziaria che proceda per realizzare l'attivo del cedente. Nonostante la riassunzione dell'esercizio dell'impresa, avvenuta in seguito alla violazione del contratto d'affitto, l'entità economica considerata conserva la propria identità.

2. *Sulla seconda questione*

La Landsorganisation i Danmark risolve in senso affermativo la seconda questione. La Dansk Arbejdsgiverforening la risolve per contro in senso negativo. Il governo britannico e la Commissione propongono soluzioni sfumate.

a) La *Landsorganisation i Danmark* ritiene che tale questione vada risolta in senso affermativo, conformemente alla summenzionata sentenza emessa nella causa Spijkers.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* ritiene che la direttiva 77/187 non trovi applicazione qualora l'azienda sia momentaneamente chiusa al momento della cessione, di guisa che non abbia dipendenti alla data di cui trattasi. Non si potrebbe invocare la suddetta sentenza Spijkers a sostegno della tesi contraria, perché essa riguarda una fattispecie nella quale la maggioranza dei dipendenti dell'impresa aveva trovato un'occupazione nell'impresa del cessionario.

c) Il *governo britannico* ricorda che nella summenzionata causa Spijkers la Corte ha sottolineato che la cessione di un'impresa o di un esercizio commerciale costituisce più di una semplice cessione dell'attivo; essa presuppone che l'impresa ceduta conservi la propria identità, tenuto conto in particolare dell'eventuale periodo di sospensione dell'attività. Se l'impresa ha cessato di esistere in quanto tale al momento della cessione, si è verificata soltanto una cessione dell'attivo.

L'assenza di personale all'epoca della cessione costituisce un elemento importante. L'art. 3, n. 3, della direttiva prevede una determinata tutela per le persone che hanno cessato di far parte del personale dell'impresa, ma la direttiva si riferisce al caso di un'impresa che, al momento della cessione, occupi del personale che possa beneficiare delle sue disposizioni. È possibile che un'impresa esista senza occupare del personale, ma è del tutto straordinario che ciò accada per un periodo di una certa durata; la mancanza di personale solleva dunque seri dubbi circa l'esistenza dell'impresa.

d) Secondo la *Commissione*, il criterio decisivo per la soluzione del secondo quesito è costituito dal se la locuzione « esistente alla data del trasferimento », contenuta nell'art. 3, n. 1, della direttiva, si riferisca ai termini « i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente (...) » o ai termini « un contratto di

lavoro o (...) un rapporto di lavoro ». Il confronto fra le varie versioni linguistiche di tale disposizione, considerata nel suo contesto, impone la seconda interpretazione, che peraltro è conforme alla sentenza 7 febbraio 1985 (Wendelboe, causa 19/83, Racc. 1985, pag. 457).

Ne consegue che la direttiva non si applica nel caso in cui l'impresa non sia più in attività alla data del trasferimento, salva l'applicazione dell'art. 4 relativo alla tutela dei lavoratori contro i licenziamenti motivati unicamente con il trasferimento. La chiusura provvisoria di un'impresa in occasione del suo trasferimento al nuovo imprenditore non può quindi essere utilizzata al fine di eludere le norme imperative della direttiva.

La Commissione propone in conclusione di risolvere la questione nel senso che la direttiva 77/187 non si applica quando l'impresa trasferita sia provvisoriamente chiusa al momento del trasferimento, a condizione tuttavia che la chiusura provvisoria non sia stata attuata in violazione delle disposizioni imperative della direttiva.

3. *Sulla terza questione*

La Landsorganisation i Danmark ritiene che la regolare interruzione stagionale dell'attività di un'impresa non escluda l'applicazione della direttiva. La Dansk Arbejdsgiverforening ritiene per contro che una siffatta chiusura renda inapplicabile la direttiva, in quanto il rapporto di lavoro non sussiste al momento della cessione. Il governo britannico e la Commissione sostengono in sostanza che la chiusura stagionale di un'azienda costituisce un elemento da prendere in considerazione per determinare se sia stata trasferita un'entità economica ancora esistente.

a) La *Landsorganisation i Danmark* sottolinea che, nel caso di un'azienda avente attività stagionali, la gestione normale dell'impresa implica l'interruzione di dette attività. Da ciò discende che, qualora la cessione avvenga nel periodo durante il quale l'azienda è normalmente chiusa, la chiusura non osta all'applicazione della direttiva se risulta che la sua durata corrisponde alla normale durata di chiusura.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* riconosce che in talune situazioni la chiusura temporanea dell'impresa non esclude l'applicazione della direttiva qualora l'attività di tale impresa riprenda con lo stesso personale e afferma che tale interpretazione risponde all'aspirazione del legislatore di evitare che venga elusa l'applicazione della direttiva. A suo parere tale rischio non esiste tuttavia nell'ipotesi in cui l'impresa ha carattere stagionale, in quanto, in tal caso, si può partire dal presupposto che la chiusura dell'azienda è basata su considerazioni obiettive. La riapertura dell'impresa non può quindi importare l'applicazione della direttiva. Il dipendente che può essere nuovamente impiegato dal cessionario, dopo la cessione e la riapertura dell'azienda, non ha alcun diritto in base alla direttiva, in quanto fa difetto l'esistenza di un rapporto di lavoro al momento della cessione dell'azienda.

c) Il governo britannico sostiene quanto segue: la chiusura regolare è un elemento di cui si deve tener conto nell'accertare se un'impresa abbia conservato la propria identità. La regolare chiusura e riapertura di un'impresa può infatti dimostrare l'esistenza di un'impresa che continua a funzionare, anche se ciò non costituisce un argomento probante in senso assoluto.

Vi è evidentemente una differenza notevole fra un grande albergo chiuso ai clienti ma che continua ad occupare un numero minimo di dipendenti incaricati della manutenzione e che provvedono alle prenotazioni, da un lato, e un piccolo caffè semplicemente chiuso, e lasciato senza custodia durante il periodo di chiusura, dall'altro. Nel primo caso, l'impresa continua la propria attività, seppur provvisoriamente a ritmo ridotto; nel secondo si tratta verosimilmente di un'impresa che ha cessato la sua attività. L'esistenza di un'impresa che, avendo cessato la sua attività, può essere riattivata non implica che l'impresa stessa abbia conservato la propria identità.

d) La *Commissione* formula le seguenti osservazioni: il criterio principale per stabilire se un lavoratore possa valersi della direttiva è costituito dalla misura in cui l'interessato è vincolato all'impresa alla data del trasferimento. Ai termini dell'art. 3, n. 1, la direttiva si applica ai lavoratori il cui contratto di lavoro *o* il cui rapporto di lavoro sussiste alla data del trasferimento. Non è necessario che questi due presupposti ricorrano al contempo.

È quindi sufficiente che sussista un contratto di lavoro alla data del trasferimento. Nel caso di imprese stagionali, si può senz'altro ipotizzare che un imprenditore, sollecito di garantire la continuità della gestione, concluda con un lavoratore un contratto nel quale quest'ultimo si impegna a lavorare per diversi anni durante una certa parte dell'anno. In un simile caso, considerazioni attinenti al sistema della direttiva implicano che il lavoratore la cui impresa sia stata trasferita mentre era temporaneamente chiusa, in corrispondenza con i consueti periodi di attività, possa valersi delle disposizioni della direttiva dal momento che sussiste un contratto che prevede la ripresa del rapporto di lavoro all'atto della riapertura dell'impresa.

La Commissione suggerisce, in conclusione, di risolvere le questioni nel senso che, nel caso di un'impresa normalmente chiusa per una parte dell'anno, la direttiva 77/187 si applica nella misura in cui al momento del trasferimento esistano contratti o rapporti di lavoro, indipendentemente dal fatto se il trasferimento avvenga o meno durante un periodo di apertura dell'azienda.

4. *Sulla quarta questione*

La Landsorganisation i Danmark suggerisce di risolvere in senso affermativo la quarta questione. La Dansk Arbejdsgiverforening, il governo britannico e la Commissione ritengono invece che tale questione vada risolta nel senso che soltanto i dipendenti occupati nell'impresa alla data del trasferimento possono valersi del beneficio della direttiva.

a) La *Landsorganisation i Danmark* osserva che, se si ritiene, in base ad una valutazione d'insieme della situazione di un'impresa — e tenuto conto del fatto che l'azienda è chiusa per un certo tempo e non ha quindi alle sue dipendenze alcun lavoratore subordinato in tale epoca — che sussista una cessione ai sensi dell'art. 1 della direttiva, discende direttamente dall'art. 3, n. 1, che il cessionario è vincolato dal contratto collettivo vigente per l'impresa sino alla data di risoluzione o di scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore dell'applicazione di un altro contratto collettivo.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* ritiene quanto segue: il presupposto necessario per l'applicazione dell'art. 3, n. 2, della direttiva è costituito dall'esistenza di un rapporto di lavoro al momento della cessione, di guisa che soltanto i dipendenti aventi un contratto di lavoro al momento della cessione possono rivendicare l'applicazione nei loro confronti della direttiva, con esclusione, quindi, di quelli assunti soltanto dopo la cessione. Dalla summenzionata sentenza Abel emerge

infatti che la direttiva contempla soltanto i diritti e gli obblighi relativi ai dipendenti il cui contratto o rapporto di lavoro sussiste effettivamente al momento della cessione. Riveste pertanto un'importanza determinante nella presente causa il fatto che nessun dipendente lavorava per l'impresa quando questa è stata ceduta, e che la dipendente assunta al momento della riapertura dell'azienda non è mai stata impiegata in precedenza presso tale impresa.

c) Il *governo britannico* rileva che, considerato nel suo insieme, l'art. 3 della direttiva mira a salvaguardare la continuità dei rapporti di lavoro (vedasi sentenza Wendelboe, summenzionata). Nell'ipotesi in cui all'atto della cessione l'impresa non abbia più dipendenti, le uniche persone che possono fruire della direttiva sono gli ex dipendenti in relazione ai diritti contemplati dal 2° comma dell'art. 3, n. 3. Lo scopo della direttiva, qual è enunciato nel preambolo della stessa, è quello di « proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti ». Tuttavia la direttiva non comprende, fra i suoi obiettivi, quello della tutela dei futuri dipendenti.

Il cessionario non ha quindi l'obbligo di osservare i termini di un qualsivoglia contratto collettivo applicabile al cedente a norma dell'art. 3, n. 2, dal momento che l'impresa non aveva alcun dipendente al momento della cessione. Di conseguenza, il nuovo dipendente non beneficia della tutela contemplata dalla direttiva.

d) La *Commissione* interpreta l'art. 3, n. 2, della direttiva 77/187 nel senso che esso mira, come il n. 1 dello stesso articolo, a garantire ai lavoratori, nei confronti del nuovo imprenditore, il mantenimento in vita, con gli stessi diritti ed obblighi, del rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento. Essa aggiunge quanto segue: tenuto conto del sistema e dello scopo della direttiva, si deve ritenere che la menzione esplicita del fatto che il cessionario sia vincolato dal contratto collettivo concluso dal cedente è volta unicamente a specificare la natura degli obblighi incombenti al cessionario nei confronti dei lavoratori in caso di trasferimento dell'impresa.

È quindi improprio interpretare l'art. 3, n. 2, nel senso che esso consenta al sindacato che sia parte di un contratto collettivo di dedurre, dall'esistenza di un accordo di adesione a detto contratto collettivo concluso dal cedente, l'esistenza di un diritto autonomo spettante ad uno dei suoi aderenti che non era impiegato dall'impresa alla data del trasferimento.

Per contro, la direttiva non osta a che una legislazione nazionale stabilisca in modo autonomo che l'adesione del cedente ad un contratto collettivo vincoli il cessionario che assuma ulteriori dipendenti, anche nel caso in cui il cessionario ignori che un siffatto obbligo incombe all'impresa.

La Commissione propone, in conclusione, di risolvere la questione nel senso che l'art. 3, n. 2, della direttiva 77/187 garantisce le condizioni di lavoro stabilite da un contratto collettivo soltanto in relazione ai contratti di lavoro o ai rapporti di lavoro esistenti alla data del trasferimento di un'impresa che abbia aderito a detto contratto collettivo.

U. Everling
giudice relatore