SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

9 marzo 2006 *

Nel procedimento C-499/04,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Germania) con decisione 8 ottobre 2004, pervenuta in cancelleria il 2 dicembre 2004, nel procedimento

Hans Werhof

contro

Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta dal sig. A. Rosas, presidente di sezione, dai sigg. J. Malenovský (relatore), J.-P. Puissochet, S. von Bahr e U. Lõhmus, giudici,

* Lingua processuale: il tedesco.

avvocato generale: sig. D. Ruiz-Jarabo Colomer
cancelliere: sig.ra C. Strömholm, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 12 ottobre 2005,

viste le osservazioni scritte presentate:

— per Hans Werhof, dal sig. R. Buschmann, Assessor;

— per la Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG, dalla sig.ra A. Löffler, Rechtsanwalt;

— per il governo tedesco, dalla sig.ra C. Schulze-Bahr, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. G. Rozet e F. Hoffmeister, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 15 novembre 2005,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, concernente il

ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia fra il sig. Werhof (in prosieguo: il «ricorrente») e la Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (in prosieguo: la «convenuta»), in merito all'applicazione di un contratto collettivo.

Contesto normativo

Normativa comunitaria

3 L'art. 3 della direttiva dispone quanto segue:

«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'articolo 1, paragrafo 1, sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario.

(...)

2. Dopo il trasferimento ai sensi dell'articolo 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 o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo.

Gli Stati membri possono limitare il periodo del mantenimento delle condizioni di lavoro purché esso non sia inferiore ad un anno».

4 Tali disposizioni sono state riprese sostanzialmente in seguito alla modifica apportata dalla direttiva del Consiglio 29 giugno 1998, 98/50/CE, che modifica la direttiva 77/187 (GU L 201, pag. 88), il cui termine di trasposizione è scaduto il 17 luglio 2001.

Normativa nazionale

5 L'art. 3 della direttiva è stato trasposto nel diritto tedesco con l'art. 613 a, n. 1, del codice civile tedesco (Bürgerliches Gesetzbuch; in prosieguo: il «BGB»), le cui frasi prima e seconda sono così redatte:

«Nel caso in cui, mediante negozio giuridico, un'azienda o un ramo d'azienda venga trasferito ad un altro titolare, quest'ultimo subentra nei diritti e negli obblighi afferenti ai rapporti di lavoro in corso al momento del trasferimento. Nel caso in cui tali diritti e tali obblighi siano disciplinati da norme di un accordo collettivo ovvero di un accordo aziendale, essi entrano a far parte del contenuto del rapporto di lavoro tra il nuovo titolare e il lavoratore, e non possono essere modificati in danno di quest'ultimo prima del decorso di un anno a partire dalla data del trasferimento».

Controversia principale e questioni pregiudiziali

6 Il ricorrente è stato assunto il 1° aprile 1985 dalla società DUEWAG AG. Secondo il contratto di lavoro, il rapporto di lavoro sarebbe stato disciplinato dalle disposizioni del contratto collettivo generale e dall'accordo salariale in vigore per l'industria siderurgica, metallurgica ed elettrica della Renania sett.-Vestfalia.

7 Tale contratto è stato concluso tra l'unione dell'industria metallurgica ed elettronica della Renania sett.-Vestfalia (in prosieguo: l'«AGV») ed il sindacato dell'industria del metallo (in prosieguo: l'«IG Metall»). Al momento dell'assunzione, la società DUEWAG AG era membro dell'AGV.

8 Il 1° aprile 1999 la detta società è divenuta, in seguito a trasformazione, la società Siemens DUEWAG GmbH. Il 1° ottobre 1999 quest'ultima ha ceduto alla convenuta una parte del suo stabilimento, nel quale lavorava il ricorrente. La convenuta non fa parte di alcuna associazione di datori di lavoro che abbia stipulato contratti collettivi.

9 Con contratto aziendale concluso il 2 agosto 2001, la convenuta ha stipulato col comitato aziendale una griglia per l'inquadramento dei dipendenti basandosi sulle disposizioni del contratto collettivo sopra menzionato. Il 13 agosto 2001 la convenuta ha stipulato un altro accordo aziendale, che prevede un versamento unico di stipendio.

10 Con lettera dello stesso giorno, il ricorrente ha fatto sapere che, in cambio di tale unico versamento, rinunciava definitivamente, nei confronti della convenuta, a tutti i diritti individuali che avrebbe potuto eventualmente far valere in materia di aumento di stipendio ai sensi di un contratto collettivo applicabile al periodo precedente all'entrata in vigore di tale accordo. Il 29 agosto 2001 la convenuta ha

concluso con il ricorrente un accordo complementare al contratto di lavoro, ai sensi del quale il ricorrente avrebbe percepito lo stipendio di base della categoria salariale 8 ed un premio di produzione.

11 Il 23 maggio 2002 l'IG Metall e l'AGV hanno stipulato un nuovo contratto collettivo per l'industria metallurgica ed elettronica della Renania sett.-Vestfalia, che prevede un aumento di stipendio del 2,6 % ed un premio aggiuntivo a decorrere dal 1° giugno 2003.

12 Il ricorrente ha proposto un'azione dinanzi all'Arbeitsgericht Wuppertal per ottenere che la convenuta fosse condannata a versargli, a partire dal 1° giugno 2003, la differenza tra il suo stipendio di base e l'importo previsto dal contratto collettivo del 23 maggio 2002, nonché il premio aggiuntivo previsto da tale contratto. Tale domanda è stata respinta con sentenza 7 gennaio 2004.

13 Il ricorrente ha interposto appello dinanzi al Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Tale giudice ritiene che, secondo una giurisprudenza costante del Bundesarbeitsgericht (giudice federale del lavoro), l'art. 613 a), n. 1, del BGB non può essere fatto valere come base per la domanda della ricorrente. Poiché, tuttavia, nutre dubbi circa la conformità di tale giurisprudenza con l'art. 3, n. 1, della direttiva 98/50, il Landesarbeitsgericht Düsseldorf ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se sia compatibile con l'art. 3, n. 1, della direttiva (...) 98/50/CE, che modifica la direttiva 77/187/CEE (...), il fatto che, in caso di trasferimento di azienda, il cessionario non vincolato a contratti collettivi sia tenuto a rispettare un accordo concluso tra il cedente — vincolato invece alla contrattazione collettiva — ed il lavoratore, in base al quale sia stata convenuta l'applicabilità degli accordi salariali collettivi di volta in volta vincolanti per il detto cedente, qualora il

menzionato obbligo di rispetto dell'accordo pregresso comporti l'applicabilità dell'accordo salariale collettivo in vigore al momento del trasferimento dell'azienda, ma non quella di analoghi accordi salariali entrati in vigore in un momento successivo.

2) In caso di soluzione negativa della questione sub 1:

se sia compatibile con l'art. 3, n. 1, della direttiva 98/50/CE il fatto che il cessionario non vincolato alla contrattazione collettiva sia tenuto a rispettare gli accordi salariali collettivi entrati in vigore successivamente alla data di trasferimento dell'azienda soltanto fintanto che siffatta efficacia vincolante sussiste per il cedente».

Sulle questioni pregiudiziali

Osservazione preliminare

14 In via preliminare, occorre constatare che il giudice del rinvio solleva questioni relative all'interpretazione dell'art. 3, n. 1, della direttiva, come modificata dalla direttiva 98/50.

15 Orbene, la controversia principale riguarda le conseguenze giuridiche del trasferimento di una parte dell'azienda avvenuto il 1° ottobre 1999, cioè in una data in cui il termine di trasposizione della direttiva 98/50 non era ancora scaduto (v., segnatamente, sentenza 11 novembre 2004, causa C-425/02, Delahaye, Racc. pag. I-10823, punto 28).

16 Non è quindi necessario, nell'ambito delle questioni sottoposte, interrogarsi sull'interpretazione della direttiva, come modificata dalla direttiva 98/50.

Sulla prima questione

17 Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se, nel caso di un trasferimento di impresa ed in presenza di un contratto di lavoro che rinvia ad un contratto collettivo di cui è parte il cedente, ma non il cessionario, l'art. 3, n. 1, della direttiva debba essere interpretato nel senso che il cessionario non è vincolato da contratti collettivi successivi a quello in vigore al momento del detto trasferimento.

Osservazioni presentate alla Corte

18 Il ricorrente fa valere che dalla giurisprudenza della Corte emerge che, qualora un contratto di lavoro individuale comprenda una clausola che fa riferimento ai contratti collettivi conclusi in un settore determinato, tale clausola ha necessariamente un carattere «dinamico» e rinvia, secondo l'art. 3, n. 1, della direttiva, ai contratti collettivi conclusi dopo la data del trasferimento d'impresa (v., segnatamente, sentenze 14 settembre 2000, causa C-343/98, Collino e Chiappero, Racc. pag. I-6659, punto 53, e 6 novembre 2003, causa C-4/01, Martin e a., Racc. pag. I-12859, punti 29, 48 e 54). Inoltre, una siffatta interpretazione della direttiva deriverebbe dalla sua ratio e dalla sua finalità, cioè la protezione dei lavoratori dipendenti in caso di cambio del proprietario dell'impresa e, in particolare, la garanzia della salvaguardia dei loro diritti.

19 La convenuta ed il governo tedesco sostengono invece l'applicabilità del solo contratto collettivo in vigore al momento del trasferimento. In caso contrario, cioè qualora i contratti collettivi entrati in vigore dopo la data del trasferimento fossero applicabili ai datori di lavoro che non hanno partecipato ai negoziati, ciò rappresenterebbe un ostacolo alla libertà contrattuale del datore di lavoro, equivalente ad un esproprio. Inoltre, dovrebbe essere preso in considerazione il principio della libertà di associazione, che comprende il diritto, per un datore di lavoro, di non far parte di un'associazione o di un sindacato professionale. Infine, dalla finalità della direttiva e dal tenore letterale del suo art. 3, n. 1, risulterebbe che sono trasferiti al cessionario i soli diritti ed obblighi derivanti al cedente da un contratto di lavoro esistente alla data del trasferimento.

20 La Commissione delle Comunità europee sostiene che l'art. 3, n. 2, della direttiva, che mira alla salvaguardia dei diritti del lavoratore acquisiti collettivamente e che impone al datore di lavoro di conservare il rapporto di lavoro disciplinato da un contratto collettivo, contiene due disposizioni applicabili al caso in esame.

21 Da un lato, conformemente alla «clausola di equivalenza», che rende i contratti collettivi conclusi dal cedente applicabili al contratto di lavoro, l'obbligo del cessionario di continuare a versare al ricorrente lo stipendio che il cedente aveva accordato al titolo individuale, nonché i premi aggiuntivi previsti all'epoca dal contratto collettivo, vale solo «fino alla data della risoluzione o della scadenza» di tale contratto. La Commissione ritiene che il nuovo contratto collettivo, stipulato il 23 maggio 2002, con effetto al 1° giugno 2003, ha sostituito il contratto collettivo che vincolava il cessionario in base al trasferimento, di modo che quest'ultimo non era più vincolato a tale contratto a partire dal 1° giugno 2003.

22 D'altro lato, poiché la possibilità di limitare il periodo di salvaguardia delle condizioni di lavoro prevista dalla direttiva al suo art. 3, n. 2, secondo comma, è stato trasposto nell'ordinamento tedesco con l'art. 613 a, n. 1, seconda frase, del BGB, la convenuta aveva anche il diritto di svincolarsi dal suo obbligo di rispetto del contratto collettivo prima della scadenza di quest'ultimo, alla fine del periodo di un anno a decorrere dal trasferimento.

Giudizio della Corte

23 Si deve anzitutto rammentare, in modo generale, che un contratto è caratterizzato dal principio di autonomia della volontà, secondo il quale, in particolare, le parti sono libere di obbligarsi l'una nei confronti dell'altra. In forza di tale principio, ed in una situazione come quella della controversia principale, in cui la convenuta non fa parte di alcuna associazione di datori di lavoro e non è vincolata ad alcun contratto collettivo, i diritti e gli obblighi che derivano da un siffatto contratto non sono quindi applicabili, in linea di principio, nei suoi confronti. In caso contrario, come rilevato dall'avvocato generale al punto 52 delle sue conclusioni, si tratterebbe di una violazione del principio secondo cui i contratti non possono imporre obblighi a terzi.

24 Tuttavia, nel contesto del trasferimento d'impresa e delle conseguenze che esso comporta sui rapporti di lavoro, un'applicazione incondizionata del principio sopra menzionato potrebbe causare un deterioramento dei diritti spettanti al lavoratore dipendente sulla base del suo contratto di lavoro e del contratto collettivo di cui era parte il datore di lavoro cedente, ma non il datore di lavoro cessionario dell'impresa. È per questo che il legislatore comunitario ha inteso garantire ai lavoratori, nel momento del trasferimento dell'impresa, una particolare tutela diretta a prevenire tale deterioramento che potrebbe derivare dall'applicazione del detto principio.

25 Risulta inoltre dalla giurisprudenza della Corte che la direttiva mira ad assicurare il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento d'imprenditore permettendo loro di restare al servizio del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni di quelle pattuite con il cedente (v., in particolare, sentenze 10 febbraio 1988, causa 324/86, Daddy's Dance Hall, Racc. pag. 739, punto 9; 25 luglio 1991, causa C-362/89, D'Urso e a., Racc. pag. I-4105, punto 9, e 12 novembre 1998, causa C-399/96, Europièces, Racc. pag. I-6965, punto 37).

26 È altresì giurisprudenza costante che le norme della direttiva vanno ritenute imperative, nel senso che non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai

lavoratori (v. sentenza Martin e a., cit., punto 39). Ne consegue che i contratti e i rapporti di lavoro in essere alla data del trasferimento di un'impresa tra il cedente e i lavoratori occupati nell'impresa trasferita si trasmettono ipso iure al cessionario per il solo fatto del trasferimento dell'impresa (v., in tal senso, sentenze d'Urso e a., cit., punto 20, e 14 novembre 1996, causa C-305/94, Rotsart de Hertaing, Racc. pag. I-5927, punto 18).

27 Nel caso in esame, il contratto di lavoro di cui era titolare il ricorrente nella causa principale fa riferimento, per quanto riguarda le retribuzioni, ad un contratto collettivo. Tale clausola del contratto di lavoro è menzionata all'art. 3, n. 1, della direttiva. Pertanto, ai sensi della detta direttiva, i diritti e gli obblighi derivanti da un contratto collettivo a cui rinvia il contratto di lavoro sono trasferiti ipso iure al nuovo proprietario, anche se, come nella causa principale, quest'ultimo non è parte di alcun contratto collettivo. Di conseguenza, i diritti e gli obblighi derivanti da un contratto collettivo continuano a vincolare il nuovo proprietario dopo il trasferimento dell'azienda.

28 Per l'interpretazione dell'art. 3, n. 1, della direttiva, una clausola di rinvio ad un contratto collettivo non può avere una portata più ampia del contratto al quale rinvia. Di conseguenza, occorre tener conto dell'art. 3, n. 2, della direttiva, che limita il principio dell'applicabilità del contratto collettivo al quale fa riferimento il contratto di lavoro.

29 Da un lato, le condizioni di lavoro previste da tale contratto collettivo sono salvaguardate solo fino alla data della sua risoluzione o della sua scadenza, ovvero fino all'entrata in vigore o all'applicazione di un altro contratto collettivo. Pertanto, dal tenore letterale della direttiva non risulta affatto che il legislatore comunitario abbia inteso vincolare il cessionario a contratti collettivi diversi da quello in vigore al momento del trasferimento e, di conseguenza, imporre di modificare ulteriormente le condizioni di lavoro con l'applicazione di un nuovo contratto collettivo stipulato dopo il trasferimento. Una valutazione del genere è poi conforme alla finalità della detta direttiva, che si limita a salvaguardare i diritti e gli obblighi dei lavoratori

vigenti al momento del trasferimento. La direttiva non ha invece inteso proteggere mere aspettative e quindi gli ipotetici benefici derivanti dalle evoluzioni future dei contratti collettivi.

30 Dall'altro, gli Stati membri possono limitare il periodo di salvaguardia delle condizioni di lavoro derivanti dal contratto collettivo, a condizione che tale periodo non sia inferiore a un anno. Quest'ultima limitazione, in un certo senso, è sussidiaria in quanto applicabile nel caso in cui non si verifichi entro il termine di un anno a partire dal trasferimento nessuna delle situazioni sopra menzionate, vale a dire la risoluzione o la scadenza del contratto collettivo esistente, l'entrata in vigore ovvero l'applicazione di un nuovo contratto collettivo.

31 Inoltre, se, conformemente alla finalità della direttiva, occorre tutelare i diritti dei lavoratori interessati dal trasferimento, non possono essere ignorati quelli del cessionario, che dev'essere in grado di procedere agli adeguamenti ed ai cambiamenti necessari alla continuazione della sua attività.

32 A tal riguardo si deve rammentare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, per interpretare le disposizioni della direttiva, occorre prendere in considerazione il principio dell'unità dell'ordinamento giuridico comunitario, il quale esige che il diritto derivato della Comunità venga interpretato conformemente ai principi generali del diritto comunitario (v., in tal senso, sentenza 1° aprile 2004, causa C-1/02, Borgmann, Racc. pag. I-3219, punto 30).

33 Si deve ricordare che la libertà di associazione, che comprende altresì il diritto di non far parte di un sindacato (v. in tal senso, Corte europea dei diritti dell'uomo, sentenze Sigurjónsson c. Islanda del 30 giugno 1993, serie A, n. 264, § 35, e Gustafsson c. Svezia del 25 aprile 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, pag. 637, § 45), è sancita dall'art. 11 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950,

e fa parte dei diritti fondamentali che, secondo la costante giurisprudenza della Corte, sono oggetto di tutela nell'ordinamento giuridico comunitario (sentenza 15 dicembre 1995, causa C-415/93, Bosman, Racc. pag. I-4921, punto 79), come ricorda l'art. 6, n. 2, UE (v. sentenza 6 marzo 2001, causa C-274/99 P, Connolly/Commissione, Racc. pag. I-1611).

34 Se si procedesse ad un'interpretazione «dinamica», sostenuta dal ricorrente, della clausola contrattuale di riferimento menzionata al punto 18 della presente sentenza, ciò comporterebbe che i contratti collettivi futuri sarebbero applicabili al cessionario che non è parte del contratto collettivo, rimettendo così in discussione il suo diritto fondamentale di non associarsi.

35 Al contrario, l'interpretazione «statica» della detta clausola, sostenuta dalla convenuta nella causa principale e dal governo tedesco, consente di evitare che il cessionario dell'azienda, che non è parte del contratto collettivo, sia vincolato alle future evoluzioni di quest'ultimo. Il suo diritto di non associarsi è così pienamente garantito.

36 Pertanto, il ricorrente non può sostenere che una clausola contenuta in un contratto di lavoro individuale che rinvia ai contratti collettivi stipulati in un settore determinato ha necessariamente un carattere «dinamico» e rinvia, in applicazione dell'art. 3, n. 1, della direttiva, ai contratti collettivi conclusi dopo la data di trasferimento d'impresa.

37 Risulta da quanto precede che la prima questione dev'essere risolta dichiarando che l'art. 3, n. 1, della direttiva dev'essere interpretato nel senso che esso non osta a che, qualora il contratto di lavoro rinvii ad un contratto collettivo che vincola il cedente, il cessionario che non è parte del contratto collettivo non sia vincolato da contratti collettivi successivi a quello in vigore al momento del trasferimento dell'azienda.

Sulla seconda questione

38 Alla luce della soluzione data alla prima questione, non è necessario risolvere la seconda.

Sulle spese

39 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Terza Sezione) dichiara:

L'art. 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti, dev'essere interpretato nel senso che esso non osta a che, qualora il contratto di lavoro rinvii ad un contratto collettivo che vincola il cedente, il cessionario che non è parte del contratto collettivo non sia vincolato da contratti collettivi successivi a quello in vigore al momento del trasferimento dell'azienda.

Firme