SENTENZA DELLA CORTE
16 dicembre 1992 *

Nei procedimenti riuniti C-132/91, C-138/91 e C-139/91,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dall'Arbeitsgericht di Bamberga (causa C-132/91) e dall'Arbeitsgericht di Amburgo (cause C-138/91 e C-139/91), nelle cause dinanzi ad essi pendenti tra

Grigorios Katsikas

e

Angelos Konstantinidis,

e fra

Uwe Skreb

e

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

e fra

Günther Schroll

e

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

domande vertenti sull'interpretazione degli artt. 3, n. 1, e 7 della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, concernente il ravvicinamento delle legisla-

* Lingua processuale: il tedesco.

zioni 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),

LA CORTE,

composta dai signori O. Due, presidente, C.N. Kakouris, G.C. Rodríguez Iglesias e M. Zuleeg, presidenti di sezione, R. Joliet, J.C. Moitinho de Almeida e F. Grévisse, giudici,

avvocato generale: W. Van Gerven
cancelliere: signora L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate:

— nelle cause C-138/91 e C-139/91, per i ricorrenti nella causa principale, dall'avv. Klaus Bertelsmann, del foro di Amburgo;

— nelle cause C-138/91 e C-139/91, per il governo tedesco, dal signor Ernst Röder, Ministerialrat presso il ministero federale degli Affari economici, in qualità di agente;

— nella causa C-132/91, per il governo tedesco, dai signori Ernst Röder e Joachim Karl, Regierungsdirektor presso lo stesso ministero, in qualità di agenti;

— nelle tre cause, per la Commissione, dalla signora Karen Banks e dal signor Bernd Langeheine, membri del servizio giuridico, in qualità di agenti;

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali dei ricorrenti nella causa principale, signori Uwe Skreb e Günther Schroll, della PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, rappresentata dal signor Manfred Confurius, del foro di Amburgo, e della Commissione, all'udienza del 7 ottobre 1992,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 10 novembre 1992,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 7 maggio 1991, giunta in cancelleria il 22 maggio successivo, l'Arbeitsgericht di Bamberga (sezione di Coburgo) ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, quanto alla causa C-132/91, quattro questioni pregiudiziali relative all'interpretazione degli artt. 3, n. 1, e 7 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 trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26, in prosieguo: la «direttiva»).

2 Con ordinanze 4 aprile 1991, giunte in cancelleria il 27 maggio successivo, l'Arbeitsgericht di Amburgo ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali, identiche nelle due cause riunite C-138/91 e C-139/91, vertenti sull'interpretazione dell'art. 7 della direttiva.

3 Le questioni sollevate dall'Arbeitsgericht di Bamberga sono state formulate nell'ambito di una controversia fra il signor Katsikas e il suo precedente datore di lavoro, il signor Konstantinidis, in merito al versamento di vari elementi di retribuzione per il periodo antecedente il suo licenziamento, avvenuto il 26 giugno 1990.

4 Dagli atti del fascicolo emerge che il signor Katsikas lavorava in un ristorante gestito dal signor Konstantinidis e subaffittato da quest'ultimo al signor Mitossis a decorrere dal 2 aprile 1990. Nel contratto di subaffitto il signor Mitossis si impegnava in particolare a liberare il signor Konstantinidis da tutti gli obblighi derivanti

dalla gestione del ristorante e, in particolare, da quelli relativi al versamento dei salari e delle retribuzioni accessorie.

5 Il signor Katsikas si rifiutava di lavorare per il signor Mitossis. Egli veniva quindi licenziato dal signor Konstantinidis il 26 giugno 1990.

6 Dinanzi all'Arbeitsgericht di Bamberga il signor Konstantinidis deduceva che egli non era più il datore di lavoro del signor Katsikas a partire dal 2 aprile 1990 poiché in questa data aveva trasferito la sua impresa al signor Mitossis. Egli sosteneva che pertanto non poteva essere citato dinanzi all'organo giurisdizionale nazionale come convenuto.

7 L'Arbeitsgericht di Bamberga ha quindi deciso di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, a norma 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 trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti, un lavoratore, dipendente del cedente al momento della cessione ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187/CEE, possa opporsi al trasferimento al cessionario dei diritti e degli obblighi del cedente con la conseguenza che il trasferimento dei diritti e degli obblighi dal cedente al cessionario *non* abbia luogo.

2) In caso di soluzione negativa:

Se un diritto di opposizione previsto dal diritto nazionale di uno Stato membro costituisca una disposizione più favorevole al lavoratore ai sensi dell'art. 7 della direttiva 77/187/CEE.

3) In caso di soluzione affermativa della questione sub 2:

Se l'art. 7 della direttiva 77/187/CEE vada interpretato nel senso che deve trattarsi di disposizioni legislative, regolamentari o amministrative (più favorevoli) *espresse*.

4) In caso di soluzione negativa della questione sub 3:

Se l'art. 7 della direttiva 77/187/CEE vada interpretato nel senso che gli organi giurisdizionali degli Stati membri possono creare, tramite l'interpretazione giurisprudenziale delle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, "disposizioni" più favorevoli ai lavoratori, ai sensi dell'art. 7 della direttiva 77/187/CEE».

8 Le questioni sollevate dall'Arbeitsgeircht di Amburgo sono state formulate nell'ambito di controversie sorte fra i signori Skreb (causa C-138/91) e Schroll (causa C-139/91) e il loro datore di lavoro, la società PCO Stauereibetrieb Paetz (in prosieguo: la «PCO»), in merito al loro licenziamento.

9 I signori Skreb e Schroll venivano licenziati dalla PCO dopo aver rifiutato il trasferimento del loro rapporto di lavoro alla società Carl Tiedemann, alla quale la PCO aveva ceduto il suo reparto «carico/scarico», dove gli interessati prestavano la loro principale attività lavorativa.

10 Dinanzi all'Arbeitsgericht di Amburgo i due dipendenti deducevano in particolare che le disposizioni dell'art. 613 a del *Bürgerliches Gesetzbuch* (codice civile tedesco, in prosieguo: il «BGB»), come interpretato dalla giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht, li autorizzavano ad opporsi al trasferimento del loro rapporto di lavoro. La PCO replicava che siffatto diritto di opposizione era in contrasto con le disposizioni della direttiva, che contemplano un trasferimento automatico del rapporto di lavoro al nuovo datore di lavoro.

11 L'Arbeitsgericht di Amburgo rilevava che, secondo la costante giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht riguardante l'art. 613 a del BGB, «se una parte d'impresa è trasferita, con atto giuridico, ad un altro proprietario, l'opposizione del lavoratore occupato in detta parte dell'impresa impedisce il trasferimento al cessionario del suo rapporto di lavoro e il rapporto di lavoro col cedente continua a sussistere».

12 L'Arbeitsgericht di Amburgo sollevava quindi la questione della compatibilità della giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht con le disposizioni della direttiva, in particolare con l'art. 7, che consente agli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli al lavoratore.

13 Esso ha quindi sottoposto alla Corte, in ciascuna delle due cause, la questione:

«se il diritto di opposizione al trasferimento del rapporto di lavoro al cessionario possa essere conferito al lavoratore da una normativa nazionale, in quanto disposizione più favorevole ai sensi dell'art. 7 della direttiva 77/187/CEE».

14 Per una più ampia illustrazione degli antefatti nelle cause principali, dello svolgimento del procedimento nonché delle osservazioni scritte presentate alla Corte, si fa rinvio alla relazione d'udienza. Questi elementi del fascicolo sono richiamati solo nella misura necessaria alla comprensione del ragionamento della Corte.

15 Le questioni sollevate dall'Arbeitsgericht di Amburgo come quelle formulate dall'Arbeitsgericht di Bamberga mirano, in sostanza, a stabilire se le disposizioni dell'art. 3, n. 1, o quelle dell'art. 7 della direttiva consentano ad un organo giurisdizionale nazionale d'interpretare una norma del diritto nazionale nel senso che essa riconosce ai lavoratori occupati dal cedente alla data del trasferimento dell'impresa il diritto di opporsi al trasferimento al cessionario del loro contratto o del loro rapporto di lavoro.

16 A questo proposito, le questioni dell'Arbeitsgericht di Bamberga sviluppano e precisano i vari aspetti della questione sollevata dall'Arbeitsgericht di Amburgo in ciascuna delle due cause C-138/91 e C-139/91. Di conseguenza, tali questioni devono essere esaminate congiuntamente e costituire oggetto di una pronuncia comune.

17 Dette questioni sollevano, in realtà, due problemi distinti.

18 In primo luogo, i giudici a quo si chiedono se l'art. 3, n. 1, della direttiva debba essere interpretato nel senso che un lavoratore occupato dal cedente alla data del trasferimento, ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva, non può opporsi al trasferimento al cessionario del suo contratto o del suo rapporto di lavoro.

19 In secondo luogo, qualora il lavoratore non possa opporsi al trasferimento del suo contratto o del suo rapporto di lavoro in forza dell'art. 3, n. 1, della direttiva, i giudici nazionali si chiedono se l'art. 7 della direttiva debba essere interpretato nel senso che l'interpretazione giurisprudenziale di una norma del diritto nazionale, secondo la quale i lavoratori hanno il diritto di opporsi al trasferimento al cessionario del loro contratto o del loro rapporto di lavoro, rientra fra le «disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori» menzionate in detto articolo.

Sull'art. 3, n. 1, della direttiva

20 Ai termini dell'art. 3, n. 1, della direttiva:

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

Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento ai sensi dell'art. 1, paragrafo 1, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro».

21 La Corte considera, con giurisprudenza costante (v. sentenza 25 luglio 1991, causa C-362/89, D'Urso, Racc. pag. I-4105, punto 9 della motivazione), che la direttiva mira a garantire la conservazione dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore consentendo loro di rimanere alle dipendenze del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni pattuite con il cedente. Le norme vigenti in caso di trasferimento di impresa o di stabilimento a un diverso imprenditore hanno quindi lo scopo di salvaguardare, nell'interesse dei dipendenti e per quanto possibile, i rapporti di lavoro esistenti che fanno parte dell'unità produttiva trasferita.

22 Come ha rilevato l'Arbeitsgericht di Amburgo, nella motivazione delle sue ordinanze, la Corte ha affermato, nella sentenza 5 maggio 1988, cause riunite 144/87 e 145/87, Berg (Racc. pag. 2559, punto 14 della motivazione), che l'art. 3, n. 1, della direttiva dev'essere interpretato nel senso che, dopo la data del trasferimento, il cedente è liberato dalle sue obbligazioni derivanti dal contratto o dal rapporto di lavoro per il solo fatto del trasferimento, anche se i lavoratori occupati nell'impresa non acconsentono a tale effetto o vi si oppongono, con riserva tuttavia della facoltà degli Stati membri di disporre la responsabilità solidale del cedente e del cessionario dopo la data del trasferimento.

23 In detta causa la Corte era stata chiamata a pronunciarsi dallo Hoge Raad der Nederlanden sulla questione se il consenso dei lavoratori di cui trattavasi fosse necessario perché il cedente fosse liberato dalle obbligazioni cui era tenuto in base ai contratti o ai rapporti di lavoro di cui era parte prima del trasferimento qualora questi contratti o questi rapporti di lavoro fossero trasferiti al nuovo imprenditore.

24 La questione sollevata riguardava quindi soltanto il caso, diverso da quello considerato nella fattispecie dagli organi giurisdizionali tedeschi, in cui il lavoratore, senza opporsi al trasferimento del suo contratto o del suo rapporto di lavoro, si oppone al trasferimento delle obbligazioni che il cedente aveva assunto nei suoi confronti prima del trasferimento, in forza del contratto o del rapporto di lavoro.

25 La Commissione ha anche rilevato nelle sue osservazioni sulla causa C-132/91 come la Corte avesse considerato, nella sentenza 10 febbraio 1988, causa 324/86, Tellerup, cosiddetta «Daddy's Dance Hall» (Racc. pag. 739, punto 15 della motivazione), che la tutela contemplata dalla direttiva era sottratta alla disponibilità delle parti del contratto di lavoro.

26 In detta causa la Corte era stata chiamata a pronunciarsi dallo Højesteret sulla questione se un lavoratore potesse accettare una modifica del suo rapporto di lavoro con il nuovo imprenditore, anche se gli inconvenienti a lui derivanti da tale modifica erano compensati da vantaggi tali che non si trovava complessivamente in una situazione meno favorevole.

27 Questa sentenza riguardava quindi, anch'essa, un caso diverso da quello considerato nella fattispecie dai giudici tedeschi, vale a dire il caso in cui il lavoratore, senza opporsi al trasferimento del suo contratto o del suo rapporto di lavoro, accetta modifiche del contratto o del rapporto che lo lega al nuovo imprenditore.

28 Per risolvere la questione sollevata dallo Højesteret, la Corte ha rilevato, nei punti 14 e 15 della motivazione della precitata sentenza Daddy's Dance Hall, che, avendo la tutela che la direttiva mirava a garantire ai lavoratori carattere inderogabile, ed essendo pertanto essa sottratta alla disponibilità delle parti del contratto di lavoro, le norme della direttiva dovevano essere considerate imperative, nel senso che non era consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori. Essa ne ha dedotto che i lavoratori interessati non avevano la facoltà di rinunciare ai diritti loro conferiti dalla direttiva e che una diminuzione di tali diritti non era ammessa, neanche col loro consenso.

29 La Corte non ha quindi inteso affermare, nelle due summenzionate sentenze, che l'art. 3, n. 1, della direttiva doveva essere interpretato nel senso che il lavoratore non poteva opporsi al trasferimento del suo contratto o del suo rapporto di lavoro.

30 La Corte ha al contrario considerato, al punto 16 della motivazione della sentenza 11 luglio 1985, causa 105/84, Danmols Inventar (Racc. pag. 2639), che la tutela che la direttiva mira a garantire è svuotata di contenuto quando lo stesso interessato decide spontaneamente di non continuare il rapporto di lavoro, dopo il trasferimento, con il nuovo datore di lavoro. In siffatta situazione l'art. 3, n. 1, della direttiva, non si applica.

31 Infatti la direttiva, la quale mira solo ad un'armonizzazione parziale della materia di cui trattasi (v. precitata sentenza Daddy's Dance Hall, punto 16 della motivazione), anche se consente al lavoratore di rimanere alle dipendenze del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni di quelle pattuite col cedente, non può essere interpretata nel senso che essa obbliga il lavoratore a proseguire il rapporto di lavoro col cessionario.

32 Un obbligo del genere comprometterebbe i diritti fondamentali del lavoratore, il quale dev'essere libero di scegliere il suo datore di lavoro e non può essere obbligato a lavorare per un datore di lavoro che non ha liberamente scelto.

33 Ne consegue che l'art. 3, n. 1, della direttiva non osta a che un lavoratore decida di opporsi al trasferimento del suo contratto o del suo rapporto di lavoro e di non fruire quindi della tutela accordatagli dalla direttiva.

34 Tuttavia, come ha affermato la Corte (precitata sentenza Berg, punto 12 della motivazione), la direttiva non mira alla continuazione del contratto o del rapporto di lavoro con il cedente nel caso in cui il lavoratore occupato nell'impresa non intenda rimanere alle dipendenze del cessionario.

35 Ne consegue che, qualora il lavoratore decida liberamente di non proseguire il contratto o il rapporto di lavoro col cessionario, la direttiva non obbliga gli Stati membri a stabilire che il contratto o il rapporto di lavoro continua col cedente. In tal caso spetta agli Stati membri stabilire la disciplina riservata al contratto o al rapporto di lavoro.

36 Gli Stati membri possono, in particolare, disporre che in tal caso il contratto o il rapporto di lavoro va considerato rescisso, su domanda del dipendente o su domanda del datore di lavoro. Essi possono anche disporre che il contratto o il rapporto di lavoro continuano col cedente.

37 La parte delle questioni dell'Arbeitsgericht di Bamberga e dell'Arbeitsgericht di Amburgo relativa all'art. 3, n. 1, della direttiva va quindi risolta come segue: le disposizioni di detto articolo devono essere interpretate nel senso che esse non ostano a che un lavoratore occupato dal cedente alla data del trasferimento dell'impresa, ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva, si opponga al trasferimento al cessionario del suo contratto o del suo rapporto di lavoro. Tuttavia, la direttiva non obbliga gli Stati membri a stabilire che, qualora il lavoratore decida liberamente di non proseguire il contratto o il rapporto di lavoro col cessionario, il contratto o il rapporto di lavoro sia mantenuto col cedente. Essa neanche vi si oppone. Nella fattispecie di cui trattasi spetta agli Stati membri stabilire la disciplina riservata al contratto o al rapporto di lavoro col cedente.

Sull'art. 7 della direttiva

38 Le questioni dell'Arbeitsgericht di Bamberga e dell'Arbeitsgericht di Amburgo vertono sulla questione se i termini «disposizioni legislative, regolamentari o amministrative» che figurano all'art. 7 della direttiva riguardino anche l'interpretazione fornita dagli organi giurisdizionali nazionali sulle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative del diritto nazionale e, inoltre, sulla questione se un'interpretazione di questo tipo che riconosce al lavoratore un diritto di opposizione al trasferimento del suo contratto o del suo rapporto di lavoro costituisca una disposizione «più favorevole ai lavoratori» ai sensi dell'art. 7 della direttiva.

39 Quanto alla prima questione, occorre ricordare che, secondo la costante giurisprudenza della Corte (v. sentenza 16 aprile 1991, causa C-347/89, Eurim-Pharm, Racc. pag. I-1747, punto 15 della motivazione), la portata delle disposizioni legislative,

regolamentari o amministrative nazionali va valutata alla luce dell'interpretazione fornitane dai giudici nazionali.

40 Ne consegue che per «disposizioni legislative, regolamentari o amministrative», ai sensi dell'art. 7 della direttiva, si devono intendere le disposizioni legislative, regolamentari o amministrative di uno Stato membro come interpretate dai giudici di questo Stato.

41 Quanto alla seconda questione, è sufficiente rilevare che l'Arbeitsgericht di Bamberga ha espressamente rilevato che sollevava la questione al riguardo solo se la Corte si fosse pronunciata nel senso che l'art. 3, n. 1, della direttiva vietava al lavoratore di opporsi al trasferimento al cessionario del suo contratto o del suo rapporto di lavoro e, inoltre, che dalla motivazione delle ordinanze dell'Arbeitsgericht di Amburgo emerge che questo Tribunale ha sottoposto la questione alla Corte solo perché esso riteneva che l'art. 3, n. 1, della direttiva non ammettesse il diritto di opposizione del lavoratore.

42 Poiché nel punto 37 della motivazione della presente sentenza la Corte ha affermato che le disposizioni dell'art. 3, n. 1, della direttiva non impediscono ad un lavoratore occupato dal cedente di opporsi al trasferimento al cessionario del suo contratto o del suo rapporto di lavoro, non è necessario risolvere le questioni relative alla portata dell'espressione «disposizioni (...) più favorevoli al lavoratore» di cui all'art. 7 della direttiva.

Sulle spese

43 Le spese sostenute dal governo tedesco e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nelle cause principali il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Arbeitsgericht di Bamberga, con ordinanza 7 maggio 1991, e dall'Arbeitsgericht di Amburgo, con due ordinanze 4 aprile 1991, dichiara:

1) **Il disposto di cui all'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 trasferimento d'imprese, di stabilimenti o di parte di stabilimenti, dev'essere interpretato nel senso che esso non osta a che un lavoratore occupato dal cedente alla data del trasferimento dell'impresa, ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva, si opponga al trasferimento al cessionario del suo contratto o del suo rapporto di lavoro. Tuttavia, la direttiva non obbliga gli Stati membri a stabilire che, qualora il lavoratore decida liberamente di non proseguire il contratto o il rapporto di lavoro col cessionario, il contratto o il rapporto di lavoro sia mantenuto col cedente. Essa neanche vi si oppone. Nella fattispecie di cui trattasi spetta agli Stati membri stabilire la disciplina riservata al contratto o al rapporto di lavoro col cedente.**

2) **Per «disposizioni legislative, regolamentari o amministrative», ai sensi dell'art. 7 della direttiva, si devono intendere le disposizioni legislative, regolamentari o amministrative di uno Stato membro come interpretate dai giudici di questo Stato.**

Due Kakouris Rodríguez Iglesias

Zuleeg Joliet Moitinho de Almeida Grévisse

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 16 dicembre 1992.

Il cancelliere Il presidente

J.-G. Giraud O. Due