SENTENZA DELLA CORTE (terza sezione)
10 febbraio 1988 *

Nel procedimento 324/86,

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

Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (Associazione danese dei dirigenti d'azienda), mandataria di Kim Erik Tellerup,

e

Daddy's Dance Hall A/S,

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva del Consiglio, del 14 febbraio 1987, 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 stabilimento (GU L 61, pag. 26),

LA CORTE (terza sezione),

composta dai signori J. C. Moitinho de Almeida, presidente di sezione, U. Everling e Y. Galmot, giudici,

avvocato generale: M. Darmon
cancelliere: H. A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni presentate:

— per il governo britannico dal sig. H. R. L. Purse, del Tresaury Solicitor's Department,

* Lingua processuale: il danese.

— per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. J. F. Buhl, consigliere giuridico, ed E. Traversa, membro del servizio giuridico,

vista la relazione d'udienza ed in seguito alla trattazione orale del 28 ottobre 1987,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale presentate all'udienza del 9 dicembre 1987,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 18 dicembre 1986, pervenuta alla Corte il 22 dicembre successivo, lo Højesteret danese ha sollevato, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione di talune disposizioni della direttiva 77/187/CEE, del Consiglio, del 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).

2 Tali questioni sono state sollevate in occasione di un procedimento promosso dalla Foreningen af Arbejdsledere i DanmarK (Associazione danese dei dirigenti d'azienda), come mandataria di Kim Erik Tellerup, contro la società Daddy's Dance Hall A/S.

3 Il Tellerup era stato assunto come direttore di ristorante dalla Irma Catering A/S, che aveva preso in *affitto-gestione* non trasferibile ristoranti e bar appartenenti alla ditta A/S Palads Teatret. Dopo la risoluzione del contratto d'*affitto-gestione,* avvenuta il 28 gennaio 1983, la Irma Catering A/S licenziava il personale, fra cui il Tellerup, con il preavviso di legge e cioè, per il caso del Tellerup, con un preavviso che scadeva il 30 aprile 1983. La Irma Catering continuava a gestire l'azienda con lo stesso personale fino al 25 febbraio 1983.

4 Un nuovo contratto d'*affitto-gestione* veniva stipulato, con effetto da tale data, tra la A/S Palads Teatret e la Daddy's Dance Hall A/S. Quest'ultima riassumeva immediatamente il personale del precedente *affittuario-gestore*, tra cui il Tellerup, con le stesse mansioni precedentemente esercitate. Tuttavia, il nuovo contratto di direttore stipulato con il Tellerup contemplava che la retribuzione, precedentemente corrisposta sotto forma di commissioni, sarebbe stata ormai corrisposta sotto forma di stipendio fisso. Inoltre, su richiesta del Tellerup, veniva pattuito un periodo di prova durante la quale il termine di preavviso per entrambe le parti era di 14 giorni. In base a tale disposizione, il 26 aprile 1983 il Tellerup veniva licenziato con 14 giorni di preavviso. La lite nel procedimento principale verte sostanzialmente sulla questione del preavviso spettante all'interessato.

5 Ritenendo che la soluzione della controversia dipendesse dall'interpretazione di norme della citata direttiva 77/187/CEE, lo Højesteret ha sospeso il procedimento ed ha sollevato le seguenti questioni pregiudiziali:

« 1) Se l'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187/CEE, del Consiglio, del 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, si debba intendere nel senso che la direttiva si applica qualora venga a cessare l'*affitto-gestione* non trasferibile di un'azienda ed in seguito a ciò il *locatore-gestore* — senza che l'esercizio sia stato interrotto — affitti l'azienda ad un nuovo *affittuario-gestore* il quale riassume il personale licenziato, ma che non se ne è andato, e acquista le scorte del precedente *affittuario-gestore.*

In caso di soluzione affermativa della prima questione si chiede inoltre che sia risolta la seguente questione:

2) Se il lavoratore, nello stipulare un contratto con l'*affittuario-gestore* dell'azienda possa rinunciare ai diritti attribuitigli dalla direttiva, qualora in tale occasione ottenga dei vantaggi tali che il mutamento delle condizioni di lavoro, complessivamente valutato, non lo ponga in una situazione meno favorevole. »

6 Per una più ampia illustrazione degli antefatti della causa principale, delle norme comunitarie, nonché dello svolgimento del procedimento e delle osservazioni presentate alla Corte, si fa rinvio alla relazione d'udienza. Questi elementi del fascicolo sono riprodotti in prosieguo solo nella misura necessaria per il ragionamento della Corte.

Sulla prima questione

7 Con la prima questione, il giudice nazionale chiede, in sostanza, se l'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, vada interpretato nel senso che la direttiva si applica in una situazione in cui, alla conclusione di un contratto di *affitto-gestione* non trasferibile, il proprietario dell'azienda la ceda ad un nuovo *affittuario-gestore* che ne prosegua l'esercizio senza interruzione, con lo stesso personale precedentemente licenziato al momento della cessazione del primo contratto di *affitto-gestione.*

8 Su tale questione il governo britannico e la Commissione sono concordi nel suggerire una soluzione affermativa. A loro parere, così come bisogna ammettere che la direttiva si applica al trasferimento di un'azienda da un *affittuario-gestore* ad un altro, ove gli obblighi nei confronti del lavoratore siano assunti dall'*affittuario-gestore*, occorre parimenti ammettere che essa si applica all'ipotesi in cui l'operazione venga effettuata in due fasi, nel senso che l'azienda viene dapprima trasferita dall'*affittuario-gestore* iniziale al proprietario, il quale la trasferisce successivamente al nuovo *affittuario-gestore.* In un'ipotesi del genere, infatti, i lavoratori si troverebbero in una situazione identica a quella conseguente ad un trasferimento diretto e, pertanto avrebbero diritto ad una tutela equivalente.

9 In proposito, va ricordato, come la Corte ha già dichiarato, da ultimo, nella sentenza 17 dicembre 1987 (causa 287/86, Ny Mølle Kro, Racc. pag. 5465), che la direttiva 77/187/CEE ha lo scopo di garantire, per quanto possibile, la salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, consentendo loro di rimanere al servizio del nuovo imprenditore alle stesse condizioni pattuite con l'imprenditore cedente. La direttiva si applica quindi qualora vi sia cambiamento, dovuto a cessione contrattuale o a fusione, della persona fisica o giuridica, responsabile dell'eser cizio dell'impresa la quale, per questo fatto, assume le obbligazioni del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'impresa, a prescindere dal trasferimento della proprietà dell'impresa stessa.

10 Ne consegue che, quando l'*affittuario-gestore* che abbia lo status di imprenditore, alla conclusione del contratto d'*affitto-gestione*, perda tale status ed un terzo lo acquisisca in forza di un nuovo contratto d'*affitto-gestione* stipulato con il proprietario, l'operazione che ne risulta rientra nell'ambito d'applicazione della direttiva, che è definito all'art. 1, n. 1. Il fatto che, in un'ipotesi del genere, il trasferimento abbia luogo in due fasi, nel senso che l'azienda è dapprima retrocessa dall'*affittuario-gestore* iniziale al proprietario, il quale ultimo la trasferisce poi al nuovo *affittuario-gestore*, non esclude l'applicazione della direttiva, sempre che l'entità economica conservi la propria identità, il che avviene in particolare quando, come nella fattispecie, la gestione dell'impresa venga proseguita senza interruzione dal nuovo *affittuario-gestore* con lo stesso personale impiegato nell'impresa prima del trasferimento.

11 Per questi motivi, la prima questione va risolta come segue: l'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187/CEE, del Consiglio, del 14 febbraio 1977, va interpretato nel senso che la direttiva si applica in una situazione in cui, alla scadenza di un contratto di *affitto-gestione* non trasferibile, il titolare di un'impresa ceda l'azienda ad un nuovo *affittuario-gestore* che prosegua l'esercizio dell'impresa senza interruzione, con lo stesso personale precedentemente licenziato alla scadenza del primo contratto di *affitto-gestione*.

Sulla seconda questione

12 Con la seconda questione il giudice nazionale chiede, in sostanza, se un lavoratore possa rinunciare ai diritti attribuitigli dalla direttiva 77/187/CEE ove gli inconvenienti che subisce in conseguenza della rinuncia siano compensati da vantaggi tali che egli non si trovi complessivamente, in una situazione meno favorevole.

13 Sia il governo britannico sia la Commissione sostengono che si impone una soluzione negativa di tale questione, nel senso che un lavoratore non può rinunciare nei confronti del nuovo datore di lavoro ai diritti attribuitigli dalle norme imperative della direttiva. Il governo britannico precisa però che questa possibilità va riconosciuta al lavoratore purché esistesse nei confronti dell'imprenditore cedente. Infatti, l'*affittuario-gestore* si troverebbe in una situazione identica a quella in cui si sarebbe trovato il cedente in un caso del genere; un lavoratore potrebbe dunque pattuire una modifica al contratto di lavoro con l'*affittuario-gestore* negli stessi limiti che si sarebbero applicati ove si fosse trattato del cedente. Questa tesi va accolta.

14 Come è stato dianzi sottolineato, la direttiva 77/187/CEE è volta a garantire ai lavoratori coinvolti in un trasferimento d'azienda la salvaguardia dei diritti loro conferiti dal contratto o dal rapporto di lavoro. Dato che questa tutela ha carattere inderogabile ed è pertanto sottratta alla disponibilità delle parti del contratto di lavoro, le norme della direttiva, ed in particolare quelle relative alla protezione dei lavoratori contro il licenziamento a causa del trasferimento, vanno ritenute imperative, nel senso che non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori.

15 Ne discende che i lavoratori interessati non hanno la facoltà di rinunciare ai diritti loro attribuiti dalla direttiva e che, pur con il loro consenso, non è ammessa una diminuzione di tali diritti. Questa interpretazione non è inficiata dalla circostanza che, come nel caso di specie, in compenso degli inconvenienti derivantigli da una modifica del rapporto di lavoro, il lavoratore ottenga nuovi vantaggi così che non si trovi, nel complesso, in una situazione meno sfavorevole della precedente.

16 Va precisato tuttavia che, come la Corte ha dichiarato nella sentenza 11 luglio 1985 (causa 105/84, Mikkelsen, Racc. pagg. 2639 e 2646), la direttiva 77/187/CEE mira solo all'armonizzazione parziale della materia, estendendo essenzialmente la tutela garantita ai lavoratori in modo autonomo dal diritto dei vari Stati membri anche all'ipotesi del trasferimento dell'impresa. Essa non mira ad instaurare un livello di tutela uniforme nell'intera Comunità secondo criteri comuni. Pertanto ci si può avvalere delle norme della direttiva solo per garantire che il lavoratore sia tutelato, nei rapporti con il cessionario, nello stesso modo in cui era protetto nei rapporti con il cedente, secondo le norme del diritto interno dello Stato membro.

17 Di conseguenza, ove il diritto nazionale consenta, al di fuori dell'ipotesi di un trasferimento di impresa, di modificare il rapporto di lavoro in senso sfavorevole per i lavoratori, in particolare per quanto riguarda la loro tutela contro il licenziamento, una modifica di questo tipo non è esclusa per via del semplice fatto che nel frattempo l'impresa sia stata trasferita e di conseguenza l'accordo sia stato concluso con il nuovo imprenditore. Infatti, dato che il cessionario è surrogato al cedente a norma dell'art. 3, n. 1, della direttiva, nei diritti e negli obblighi risultanti dal rapporto di lavoro, questo può essere modificato nei confronti del cessionario

negli stessi limiti in cui la modifica sarebbe stata possibile nei confronti del cedente; ben inteso, in nessun caso il trasferimento dell'impresa può costituire di per sé il motivo di tale modifica.

18 Per questi motivi, la seconda questione va risolta nel senso che un lavoratore non può rinunciare ai diritti attribuitigli dalle norme imperative della direttiva 77/187/CEE, anche se gli inconvenienti che subisce per via di tale rinuncia sono compensati da vantaggi tali che egli non si trovi, nel complesso, in una situazione meno favorevole. Tuttavia, la direttiva non osta ad una modifica del rapporto di lavoro pattuita con il nuovo imprenditore qualora il diritto nazionale la ammetta al di fuori dell'ipotesi di un trasferimento d'impresa.

Sulle spese

19 Le spese sostenute dal governo britannico e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale, il presente procedimento ha il carattere di un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (terza sezione),

pronunziandosi sulle questioni sottoposte dallo Højesteret danese, con ordinanza 18 dicembre 1986, dichiara:

1) L'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187/CEE, del Consiglio, del 14 febbraio 1977, va interpretato nel senso che la direttiva si applica ad una situazione in cui, alla scadenza di un contratto di *affitto-gestione* non trasferibile, il titolare di un'impresa ceda l'azienda ad un nuovo *affittuario-gestore* che prosegua l'esercizio dell'impresa senza interruzione, con lo stesso personale precedentemente licenziato alla scadenza del primo contratto di *affitto-gestione*.

2) Un lavoratore non può rinunciare ai diritti attribuitigli dalle norme imperative della direttiva 77/187/CEE, anche se gli inconvenienti che subisce per via di tale rinuncia sono compensati da vantaggi tali che egli non si trovi, nel complesso, in una situazione meno favorevole. Tuttavia, la direttiva non osta ad una modifica del rapporto di lavoro pattuita con il nuovo imprenditore qualora il diritto nazionale la ammetta al di fuori dell'ipotesi di un trasferimento d'impresa.

Moitinho de Almeida Everling Galmot

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo, il 10 marzo 1986.

Il cancelliere

J.-G. Giraud

Il presidente della terza sezione

J. C. Moitinho de Almeida