1. L'art. 1, n. 1, della direttiva n. 77/187, relativa alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'imprese, dev'essere interpretato nel senso che la direttiva si applica ad una situazione in cui, alla fine di un affitto non trasferibile, il titolare dell'impresa la ceda ad un nuovo affittuario che ne prosegua l'esercizio senza interruzione, con lo stesso personale precedentemente licenziato al termine del primo affitto.

2. Il lavoratore non può rinunziare ai diritti attribuitigli dalle norme imperative della direttiva n. 77/187, nemmeno se gli inconvenienti che subisce a causa di tale rinunzia 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 del trasferimento dell'impresa.

RELAZIONE D'UDIENZA
presentata nella causa 324/86 *

I — Gli antefatti e la fase scritta del procedimento

1. La 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) è volta a « proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti ».

A norma dell'art. 1, n. 1, la direttiva 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 termini dell'art. 3, n. 1, « i diritti o gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data di trasferimento ai sensi dell'art. 1, n. 1, sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario ». Lo stesso articolo garantisce, al n. 2, che il cessionario manterrà le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nella stessa misura in cui si applicano al cedente.

La direttiva dispone pure, all'art. 4, n. 1, che il trasferimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario, fatti salvi però i licenziamenti che possono verificarsi per motivi economici, tecnici o di organizzazione che comportino variazioni dal punto di vista dell'occupazione.

* Lingua processuale: il danese.

L'art. 7 precisa che la direttiva « non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori ».

La direttiva 77/187/CEE ha trovato attuazione in Danimarca con legge 21 marzo 1979, n. 11, sullo stato giuridico dei lavoratori in caso di trasferimento dell'impresa (Lovt. 1979, pag. 326). Questa legge si applica « nel caso di trasferimenti di un'impresa o di una sua parte che si trovi nell'ambito di applicazione del trattato che istituisce la Comunità economica europea » (art. 1, n. 1).

L'art. 2, n. 1, della legge n. 111 recita:

« In caso di trasferimento di un'impresa o di una sua parte, il cessionario succede direttamente nei diritti e negli obblighi esistenti al momento del trasferimento risultanti:

1) da un contratto collettivo o da un accordo,

2) da disposizioni relative alle condizioni lavorative e retributive, dettate o approvate dalle pubbliche autorità, e

3) da un contratto individuale relativo alle condizioni lavorative e retributive ».

3. Il sig. Kim Erik Tellerup era stato assunto dal 1° ottobre 1982, dalla Irma Catering A/S come direttore del ristorante nel Palads Teatret, i cui ristoranti e bar la Irma Catering A/S aveva preso in affitto dalla stessa data in forza di un contratto stipulato con il proprietario, A/S Palads Teatret. Il contratto stabiliva che l'affittuario non poteva trasferire a terzi i propri diritti contrattuali.

Per quanto attiene all'assunzione del personale, veniva stabilito che i primi 3 mesi dovevano valere come periodo di prova durante il quale entrambe le parti potevano dare disdetta con 14 giorni di preavviso.

Il contratto di affitto era sottoposto alla condizione che la Irma Catering A/S ottenesse la licenza per gli alcolici. Non avendo potuto ottenere la licenza, la società si vedeva costretta a rinunciare all'affitto e quindi il 28 gennaio 1983 dava il preavviso al personale, e quindi anche al Kim Erik Tellerup, il quale, in forza della normativa danese, veniva licenziato con 3 mesi di preavviso che scadevano il 30 aprile 1983. La Irma Catering A/S proseguiva tuttavia l'esercizio dei ristoranti e bar fino al momento in cui veniva sostituito dal nuovo affittuario.

Il 4 febbraio 1983, la A/S Palads Teatret, senza la partecipazione della Irma Catering A/S, stipulava un nuovo contratto d'affitto con la Daddy's Dance Hall A/S per i ristoranti e bar di cui trattasi.

Il 7 febbraio 1983 la Daddy's Dance Hall stipulava col Tellerup un contratto di direttore, secondo il quale egli veniva nuovamente assunto come direttore del ristorante dall'inizio del nuovo affitto, e cioè dal 25 febbraio 1983. Il contratto contemplava un periodo di prova di 3 mesi, durante il quale entrambe le parti potevano dare disdetta con 14 giorni di preavviso. La clausola relativa al periodo di prova veniva inserita nel contratto a richiesta del Tellerup.

In relazione a ciò il Tellerup veniva licenziato, il 26 aprile 1983, con 14 giorni di preavviso.

La lite nella causa principale verte in sostanza sulla questione del termine di preavviso cui aveva diritto il Tellerup al momento del licenziamento, il 26 aprile 1983, in quanto direttore di ristorante presso la Daddy's Dance Hall.

A questo proposito il Sø- og Handelsret (tribunale marittimo e di commercio) di Copenaghen, investito della causa in primo grado, con sentenza 20 dicembre 1984 dichiarava che il rapporto di lavoro del Tellerup non rientrava nell'ambito di applicazione della citata legge 21 marzo 1979, n. 111, sullo stato giuridico dei lavoratori in caso di trasferimento dell'impresa. Il Sø — og Handelsret si fondava tra l'altro, sulla circostanza che la Daddy's Dance Hall, come nuova affittuaria, aveva unicamente rilevato dalla Irma Catering le scorte, mentre il Tellerup, direttore del ristorante, era stato incaricato di assumere il nuovo personale. Secondo la sentenza, inoltre, tutti i dipendenti della Irma Catering — ad eccezione di uno — che erano stati licenziati il 28 gennaio 1983, ma che avevano continuato a svolgere le loro mansioni, erano rimasti in servizio presso la Daddy's Dance Hall alle stesse condizioni di prima, in base a nuovi contratti identici a quelli stipulati con la Irma Catering.

Lo Højesteret, pronunciandosi sull'appello contro detta sentenza, ha ritenuto che si ponessero questioni d'interpretazione della citata direttiva 77/187/CEE, tali da incidere sull'interpretazione della normativa danese. Lo Højesteret ha quindi sospeso il procedimento ed ha sottoposto alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, 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 non trasferibile di un'azienda ed in seguito a ciò il locatore — senza che l'esercizio sia stato interrotto — affitti l'azienda ad un nuovo affittuario il quale riassume il personale licenziato, ma che non se ne è andato, e acquista le scorte del precedente affittuario.

In caso di soluzione affermativa della questione n. 1, si chiede inoltre che sia risolta la seguente questione:

2) Se il lavoratore, nello stipulare un contratto con l'affittuario 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 ».

4. L'ordinanza di rinvio è stata registrata nella cancelleria della Corte il 22 dicembre 1986.

A norma dell'art. 20 del protocollo sullo statuto (CEE) della Corte di giustizia, hanno presentato osservazioni scritte il governo britannico, rappresentato dal sig. H. R. L. Purse del Treasury Solicitors Departement, e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal consigliere giuridico, sig. Føns Buhl, e dal sig. Enrico Traversa, membro del servizio giuridico.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso, con ordinanza 8 luglio 1987, di assegnare la causa alla terza sezione e di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria.

II — Le osservazioni scritte

1. *Sulla prima questione*

Il governo britannico e la Commissione concordano nel sostenere che la direttiva 77/187/CEE è d'applicazione in un caso come quello descritto dal giudice nazionale.

a) Il *governo britannico* ritiene che la prima questione sollevi il problema dell'applicazione della direttiva all'ipotesi di aziende situate in immobili dati in affitto e connessa a questi ultimi. Nell'ipotesi in cui, come nella fattispecie, l'affitto non sia trasferibile, l'affittuario non ha la possibilità di trasferire le scorte ad un terzo, ma, quanto alla maggior parte degli elementi dell'azienda, li può trasferire solo al locatore, quando l'affitto prende fine.

Di conseguenza, nell'ipotesi di un affitto non trasferibile, non si può verificare, in linea di principio, un trasferimento diretto tra affittuari, anche se l'attività prosegue mentre il trasferimento prende effetto, in seguito ad accordi conclusi alla fine dell'affitto.

Ciò non significa, però, che non ci si trovi di fronte ad un trasferimento che rientri nell'ambito di applicazione delle direttive. Infatti, quando si verifica la cessazione di un affitto e la stipulazione di un nuovo affitto con un terzo, mentre l'attività prosegue, è necessario esaminare in che modo l'azienda abbia cambiato proprietario.

Al termine dell'affitto, il locatore riacquista in realtà tutte le prerogative del proprietario dell'azienda, sia pure per un solo momento. Una volta concessa la disponibilità dei locali ad un terzo con un nuovo affitto, l'azienda è allora trasferita al nuovo affittuario. Esiste quindi una serie di relazioni di proprietà tra il primo affittuario ed il nuovo affittuario e si deve tener conto di ciascuno dei trasferimenti verificatisi ai fini dell'applicazione della direttiva. Doppi trasferimenti di questo tipo si sono verificati nel Regno Unito, in particolare, nel settore delle stazioni di servizio.

In considerazione di quanto precede, il governo britannico ritiene che, nel caso di specie, la direttiva possa trovare applicazione se si ammette che l'azienda è stata dapprima trasferita — sia pure in modo fittizio — al locatore Palads Teatret ed è stata in seguito nuovamente trasferita da quest'ultimo alla Daddy's Dance Hall, di modo che la stessa azienda è stata ceduta a quest'ultimo senza interruzione della gestione.

b) La *Commissione* espone che la direttiva 77/187/CEE verte sul trasferimento contrattuale, totale o parziale, di un'impresa. Per la maggior parte delle categorie di imprese, la nozione di trasferimento designa quindi il trasferimento mediante acquisto, ove si verifica un vero e proprio cambiamento di proprietario e il trasferimento per donazione che può prendere, per esempio, la forma del trasferimento di un'impresa ad una fondazione. Accade spesso, tuttavia, che taluni tipi di aziende siano stati in affitto. In tal caso è l'affittuario e non il proprietario, che assume obbligazioni nei confronti dei

lavoratori. Pertanto, un eventuale cambiamento di proprietario non incide sulla situazione giuridica dei lavoratori, fin quando dura l'affitto. Viceversa, i lavoratori hanno bisogno della tutela attribuita dalla direttiva in caso di trasferimento dell'affitto.

Dato che la direttiva impiega l'espressione « trasferimento (...) ad un nuovo imprenditore », e non si limita quindi necessariamente ai trasferimenti ad un altro proprietario, è evidente che essa si applica ai casi in cui un affittuario rilevi un'azienda in attività e si ponga la questione del trasferimento dei contratti di lavoro in corso.

Il criterio determinante per l'applicazione della direttiva è che il cessionario riprenda un'impresa già esistente e ne prosegua le attività economiche o, quantomeno, attività analoghe (vedi sentenza 18 marzo 1986, causa 24/85, Spijkers, Racc. pag. 1119).

Il caso di specie si caratterizza, però, per la particolarità che il trasferimento dell'impresa avviene in due fasi successive, giacchè l'impresa è dapprima trasferita dal primo affittuario al proprietario, che ritrasferisce poi l'affitto al nuovo affittuario. Entrambi i trasferimenti hanno natura contrattuale. L'attività non viene interrotta da queste operazioni e non viene ripresa in alcun momento dal proprietario. Gli obblighi del primo affittuario — in particolare i crediti di lavoratori in materia di salari e di ferie — continuano ad esistere, in linea di principio, fino alla scadenza del termine trimestrale. Le condizioni di lavoro dei lavoratori esistono ancora, quindi, nel momento in cui il nuovo affittuario rileva l'impresa.

Stando così le cose, il fatto che l'impresa venga trasferita in due tappe non osta, di per sé, a che l'impresa conservi la propria identità come entità economica. Tale conclusione trova conforto nel fatto che il procedimento impiegato non deve consentire l'elusione delle norme della direttiva. Infatti, ove l'impresa prosegua l'attività senza interruzione, i lavoratori si trovano in una situazione identica a quella del trasferimento diretto da proprietario a proprietario e hanno diritto, pertanto, ad una tutela equivalente.

2. *Sulla seconda questione*

Sia il governo britannico, sia la Commissione ritengono che la seconda questione vada risolta in senso negativo, fatte salve alcune riserve.

a) Il *governo britannico* ritiene che il problema sollevato dalla questione sia se, in seguito al trasferimento, e considerata la durata del rapporto di lavoro del Tellerup, la Daddy's Dance Hall sia tenuta a rispettare un preavviso di tre mesi e non di 14 giorni per il licenziamento.

Risulta dalla ratio della direttiva, vale a dire la tutela dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, che essa non costituisce un codice applicato in via facoltativa, ma prevede imperativamente il trasferimento dei diritti e degli obblighi risultanti dal contratto di lavoro. Per il solo fatto di entrare al servizio del cessionario, il lavoratore può esigere l'esecuzione degli obblighi imposti dalla direttiva. Inoltre, a norma dell'art. 8, gli Stati membri sono tenuti ad adottare le disposizioni necessarie per conformarsi alla direttiva.

Ciò significa, però, che non si possano modificare in alcun modo le condizioni dei contratti di lavoro. Dall'art. 3, n. 1, della direttiva risulta che il cessionario si trova nella situazione del cedente per quanto concerne i contratti di lavoro. Nulla vieta, dunque, che egli cerchi di modificare le condizioni dei contratti di lavoro dei lavoratori, ma, nel fare ciò, egli si trova nella stessa situazione in cui si sarebbe trovato il cedente in un caso del genere. Pertanto, un lavoratore può convenire una modifica del proprio contratto di lavoro con il cessionario entro gli stessi limiti che si sarebbero applicati ove si fosse trattato del cedente.

Nel caso di specie, il Tellerup può accettare che il preavviso di tre mesi che gli sarebbe normalmente spettato venga sostituito con un preavviso di 14 giorni, solo nell'ipotesi in cui un accordo del genere fosse stato possibile con la Irma Catering.

b) La *Commissione* afferma che si può ammettere che un lavoratore, in occasione del cambiamento del titolare dell'impresa, cerchi di ottenere particolari diritti, come un periodo di prova che gli consenta di rendersi conto delle modalità della collaborazione con il nuovo datore di lavoro. Come contropartita, il lavoratore può eventualmente rinunciare a taluni diritti. Nella fattispecie, la retribuzione del Tellerup, che dapprima era corrisposta in forza di commissioni, è stata sostituita da uno stipendio fisso, il che costituisce una modifica delle condizioni di assunzione che può rivelarsi favorevole o sfavorevole al lavoratore, a seconda che il volume d'affari dell'impresa sia in aumento o in calo.

Il problema in realtà, sta nel saper chi deve valutare, al momento della conclusione del contratto, se le condizioni di lavoro, considerate nel loro complesso, non pongano il lavoratore in una situazione meno favorevole. La direttiva non prende posizione sulla questione. L'art. 7, letto congiuntamente con la ratio della direttiva, induce a concludere che va interpretata in modo restrittivo in un senso favorevole al lavoratore, ma nessuna norma della direttiva esclude la valutazione globale delle condizioni di lavoro dei lavoratori stessi.

Più in particolare, l'art. 3, n. 1, non può intendersi nel senso che i contratti o le condizioni di lavoro debbono essere mantenuti quali erano alla data del trasferimento, il che significherebbe che si deve escludere che il lavoratore possa rinunciare a taluni diritti per ottenerne altri in cambio. Tuttavia, questa norma può altresì riferirsi al livello dei diritti che il lavoratore ha inizialmente ottenuto, il che significherebbe che le condizioni possono essere modificate, purché il lavoratore non si trovi mai, nel complesso, in una situazione meno favorevole di quella inizialmente pattuita.

In conclusione, la Commissione suggerisce di risolvere la seconda questione nel senso che il lavoratore che stipula un contratto con il cessionario dell'impresa non può rinunciare ai diritti derivanti dalle norme derivanti dalla direttiva 77/187/CEE, ed in particolare dall'art. 3, n. 1, i quali, in considerazione della struttura e della ratio della direttiva, hanno natura imperativa.

U. Everling
giudice relatore