Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
GERARD HOGAN
presentate il 15 aprile 2021 [1]

Causa C-233/20

WD
contro
job-medium GmbH, in liquidazione

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Oberster Gerichtshof (Corte suprema, Austria)]

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7 – Indennità per ferie annuali non godute versata alla cessazione del rapporto di lavoro – Cessazione del rapporto di lavoro a causa di dimissioni senza giusta causa»

I. Introduzione

1. La domanda di pronuncia pregiudiziale in esame verte sull'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro [2].

2. Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra WD e il suo ex datore di lavoro, un'impresa denominata job-medium. La controversia verte sulla domanda di WD diretta a ottenere un'indennità per ferie annuali non godute prima della cessazione del suo rapporto di lavoro nel particolare contesto in cui la cessazione è dovuta ad una decisione del lavoratore di porre fine anticipatamente al contratto senza aver dato il preavviso necessario.

[1] Lingua originale: l'inglese.

[2] GU 2003, L 299, pag. 9.

II. Contesto normativo

A. Diritto dell'Unione

1. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

3. L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), rubricato «Condizioni di lavoro giuste ed eque», così dispone:

«1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite».

2. Direttiva 2003/88

4. L'articolo 7 della direttiva 2003/88, rubricato «Ferie annuali», prevede quanto segue:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

B. Diritto austriaco

5. L'articolo 10, paragrafi 1 e 2, dell'Urlaubsgesetz (legge del 7 luglio 1976 in materia di ferie; in prosieguo: l'«UrlG») [3], come modificato, dispone quanto segue:

«(1) Alla data di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto, per l'anno di riferimento in cui cessa il rapporto di lavoro, a un'indennità a titolo di compenso per le ferie corrispondenti alla durata del periodo di servizio maturato nell'anno di riferimento rispetto al complessivo anno di riferimento. Le ferie già godute sono detratte dal periodo di ferie annuali pro rata temporis (...).

(2) L'indennità non è dovuta se il lavoratore pone fine anticipatamente al rapporto di lavoro senza giusta causa».

III. Fatti del procedimento principale

6. WD ha lavorato alle dipendenze della job-medium dal 25 giugno 2018 al 9 ottobre 2018. Il 9 ottobre 2018 egli ha posto fine anticipatamente al contratto di lavoro senza aver dato il necessario preavviso. Il diritto alle ferie annuali maturato per il periodo di occupazione era di 7,33 giorni lavorativi, di cui 4 erano stati goduti. Pertanto, al termine del rapporto lavorativo, egli

[3] BGBI, 1976/390.

vantava un diritto a ferie non godute pari a 3,33 giorni lavorativi. La job-medium, richiamandosi a tal fine all'articolo 10, paragrafo 2, dell'UrlG, ai sensi del quale l'indennità per ferie annuali non è dovuta al lavoratore in caso di dimissioni anticipate e senza giusta causa, non ha versato al ricorrente alcuna indennità finanziaria.

7. Ritenendo tale disposizione contraria al diritto dell'Unione, WD ha proposto un ricorso per ottenere il pagamento di tale indennità. Il suo ricorso è stato respinto in primo grado e in appello sulla base dell'articolo 10, paragrafo 2, dell'UrlG.

8. Il giudice del rinvio, nella sua domanda pregiudiziale, indica che la perdita del diritto al versamento dell'indennità per ferie annuali non godute ai sensi dell'articolo 10, paragrafo 2, dell'UrlG è limitata al caso in cui il lavoratore si dimetta senza giusta causa. In tale contesto, una giusta causa sussiste quando, al momento delle dimissioni, non risulti ragionevole pretendere dal lavoratore la prosecuzione del rapporto di lavoro, nemmeno per la durata del termine di preavviso.

9. L'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) precisa che la finalità di tale disposizione è, da un lato, punitiva, poiché mira a dissuadere il lavoratore dal porre fine anticipatamente al rapporto di lavoro senza giusta causa e, dall'altro, economica, poiché mira ad attenuare l'impatto finanziario sul datore di lavoro della perdita imprevedibile di uno dei suoi lavoratori.

10. Il giudice del rinvio nutre dubbi quanto alla compatibilità dell'articolo 10, paragrafo 2, dell'UrlG con l'articolo 7 della direttiva 2003/88, come interpretato dalla Corte nella sua giurisprudenza, nonché con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

11. In particolare, da tale giurisprudenza discende che la circostanza che un lavoratore ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro, non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire, se del caso, un'indennità finanziaria per le ferie annuali di cui non abbia potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro. Tuttavia, la Corte ha altresì dichiarato che un'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 tale da incentivare un lavoratore ad astenersi deliberatamente dal fruire delle proprie ferie annuali al fine di incrementare la propria retribuzione sarebbe incompatibile con gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del diritto alle ferie annuali retribuite.

12. A tal riguardo, il giudice del rinvio rileva, da un lato, che, in caso di dimissioni senza giusta causa del lavoratore, è il lavoratore a decidere unilateralmente di non esercitare il suo diritto a beneficiare delle ferie, in natura o sotto forma di indennità finanziaria. Dall'altro lato, il riconoscimento del diritto all'indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro in assenza di giusta causa sarebbe contrario al principio secondo cui nessuno può beneficiare di un diritto derivante da una condotta illecita.

IV. Questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

13. In tale contesto, con decisione del 29 aprile 2020, pervenuta alla Corte il 4 giugno 2020, l'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se una disposizione nazionale in base alla quale un'indennità sostitutiva delle ferie per l'anno di lavoro in corso (l'ultimo) non sia dovuta laddove il lavoratore ponga fine senza giusta causa, anticipatamente e unilateralmente al rapporto di lavoro ("dimissioni") sia compatibile con l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] e con l'articolo 7 della direttiva [2003/88].

2) In caso di risposta negativa a tale questione:

Se occorra ulteriormente esaminare se per il lavoratore fosse impossibile fruire delle ferie.

In base a quali criteri debba essere compiuto l'esame suindicato».

14. WD, la job-medium, il governo austriaco e la Commissione europea hanno presentato osservazioni scritte.

15. Al termine della fase scritta del procedimento, la Corte si è ritenuta sufficientemente edotta per statuire senza udienza di discussione, conformemente all'articolo 76, paragrafo 2, del regolamento di procedura della Corte.

V. Analisi

A. Sulla ricevibilità delle questioni

16. Nelle sue osservazioni scritte, la job-medium ha sostenuto che le questioni proposte dall'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) debbano essere dichiarate irricevibili, poiché le disposizioni ivi menzionate sono già state interpretate dalla Corte in modo tale da fornire una risposta applicabile ai fatti della controversia nel procedimento principale.

17. A tal riguardo, è sufficiente ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, nell'ambito della cooperazione tra quest'ultima e i giudici nazionali istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardino l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire. Ne consegue che le questioni vertenti sul diritto dell'Unione sono assistite da una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale proposta da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con l'effettività o con l'oggetto della causa principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, laddove la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni

che le vengono sottoposte [4].

18. Tuttavia, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che a WD sia stato negato il versamento dell'indennità finanziaria per ferie non godute al termine del suo rapporto di lavoro con la job-medium sulla base dell'articolo 10, paragrafo 2, dell'UrlG, poiché egli ha posto fine a detto rapporto di lavoro anticipatamente, senza addurre una giusta causa. Alla luce di tali circostanze, il giudice nazionale espone le ragioni per le quali nutre dubbi quanto alla compatibilità di tale disposizione con l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 e con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

19. Di conseguenza, è evidente che le questioni proposte vertono sull'interpretazione del diritto dell'Unione e che la risposta a tali questioni è utile e pertinente ai fini della soluzione della controversia di cui è investito il giudice del rinvio. Le questioni proposte sono, pertanto, ricevibili.

B. Sul diritto a un'indennità per ferie annuali non godute in caso di dimissioni ingiustificate

20. Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede se sia compatibile con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e con l'articolo 7 della direttiva 2003/88 una disposizione di diritto nazionale ai sensi della quale non è dovuta alcuna indennità per ferie annuali in riferimento all'ultimo anno di lavoro in corso qualora il lavoratore ponga fine al rapporto di lavoro unilateralmente, anticipatamente e senza giusta causa.

21. In via preliminare, occorre ricordare che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 riflette e precisa il diritto fondamentale a un periodo annuale di ferie retribuite, sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta [5]. In altri termini, l'articolo 7, paragrafo 1, di tale direttiva si limita a concretizzare detto diritto fondamentale [6]. Ne consegue, pertanto, che il diritto alle ferie annuali retribuite non dovrebbe essere interpretato in modo restrittivo [7].

22. In secondo luogo, va ricordato che la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite, conferito a ciascun lavoratore dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, è quella di consentire al lavoratore, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione. Tale finalità, che distingue il diritto alle ferie annuali retribuite da altri tipi di congedo aventi scopi differenti, è basata sulla premessa che il lavoratore abbia effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento [8].

23. In terzo luogo, dalla direttiva 2003/88 e dalla giurisprudenza della Corte risulta che, sebbene spetti agli Stati membri definire le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite essi devono, però, astenersi dal *condizionare* la costituzione stessa di tale diritto, il quale scaturisce direttamente dalla suddetta direttiva [9].

4 V., in tal senso, sentenza del 24 novembre 2020, AZ (Falso in atti) (C-510/19, EU:C:2020:953, punti 25 e 26).

5 V., in tal senso, sentenza dell'8 settembre 2020, Commissione e Consiglio/Carreras Sequeros e a. (C-119/19 P e C-126/19 P, EU:C:2020:676, punto 115).

6 Sentenza dell'8 settembre 2020, Commissione e Consiglio/Carreras Sequeros e a. (C-119/19 P e C-126/19 P, EU:C:2020:676, punto 117).

7 V., in tal senso, sentenze dell'8 novembre 2012, Heimann e Toltschin (C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 23), nonché del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 55).

8 V., in tal senso, sentenze del 4 ottobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punti 27 e 28), e del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punti 57 e 58).

9 V., in tal senso, sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 28); del 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punto 34); e del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 56).

24. Dall'altro lato, occorre altresì ricordare che il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle due componenti del diritto alle ferie annuali retribuite in quanto diritto fondamentale del diritto dell'Unione. Tale diritto fondamentale include anche un diritto all'ottenimento di un pagamento nonché, in quanto diritto intrinsecamente collegato a detto diritto alle ferie annuali «retribuite», il diritto a un'indennità finanziaria in luogo delle ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro [10].

25. In tale contesto, da una giurisprudenza costante della Corte risulta altresì che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui tale rapporto è cessato [11]. Inoltre, il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato è privo di rilevanza ai fini del diritto a un'indennità finanziaria di cui all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 [12].

26. Nell'esprimere tale punto di vista, non trascuro il fatto che la Corte abbia altresì specificato che da tale interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 non si può desumere che, a prescindere dalle circostanze all'origine della mancata fruizione delle ferie annuali retribuite da parte di un lavoratore, quest'ultimo debba comunque continuare a godere del diritto alle ferie annuali di cui al paragrafo 1 del medesimo articolo, e, in caso cessazione del rapporto di lavoro, del diritto all'eventuale indennità sostitutiva, ai sensi del paragrafo 2 del medesimo articolo [13]. La Corte ha altresì sottolineato, nello stesso senso, che è necessario che il lavoratore non abbia potuto esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite prima della cessazione del rapporto di lavoro per ragioni essenzialmente indipendenti dalla sua volontà [14].

27. Tuttavia, è importante che i dettagli che emergono da tale orientamento giurisprudenziale non siano fraintesi. Un'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 che sia tale da incentivare il lavoratore ad astenersi deliberatamente dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite durante i periodi di riferimento o di riporto autorizzato applicabili, al fine di incrementare la propria retribuzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarebbe incompatibile con gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del diritto alle ferie annuali retribuite [15]. Tuttavia, è necessario evitare una situazione in cui l'onere di assicurarsi dell'esercizio effettivo del diritto alle ferie annuali retribuite sia interamente posto a carico del lavoratore [16].

[10] V., in tal senso, sentenze del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth (C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 58), e del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 83).

[11] V., in tal senso, sentenze del 12 giugno 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punto 23); del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth (C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 44); del 6 novembre 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punto 31); del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punto 23); e del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 84).

[12] V., in tal senso, sentenze del 20 luglio 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punto 28), e del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth (C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 45).

[13] V., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punto 37).

[14] V., in tal senso, sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 61), nonché del 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punto 52).

[15] V., in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punto 48).

[16] V., in tal senso, sentenze del 6 novembre 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punto 50), e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punto 43).

28. Si tratta, quindi, di assicurare un equilibrio tra i diritti del datore di lavoro e quelli del lavoratore. Occorre, però, ricordare che, nell'ambito di tale equilibrio, il diritto alle ferie annuali retribuite non dovrebbe essere interpretato in modo restrittivo [17]. In tali circostanze, per giustificare una deroga al diritto alle ferie annuali retribuite del lavoratore, la protezione degli interessi del datore di lavoro deve essere strettamente necessaria [18].

29. Nel caso di specie, risulta che, conformemente alla finalità dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, il lavoratore ha effettivamente lavorato durante il periodo di riferimento. In altri termini, il lavoratore ha maturato un diritto alle ferie annuali e l'unica ragione per la quale l'indennità finanziaria non è dovuta risiede nel fatto che il lavoratore ha posto fine al rapporto di lavoro anticipatamente e senza giusta causa. In tale contesto, è evidente la natura punitiva della privazione dell'indennità finanziaria.

30. Un simile meccanismo sembrerebbe, quindi, contrario alla formulazione e alla finalità dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 che ho esposto nelle presenti conclusioni. Ciò vale a maggior ragione poiché, secondo WD e il governo austriaco, esistono altri mezzi, contrattuali o giuridici, a disposizione del datore di lavoro per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa delle dimissioni anticipate e senza giusta causa del suo lavoratore [19]. Tenuto conto di tali garanzie, è ancor meno probabile che il lavoratore si astenga deliberatamente dal fruire delle sue ferie annuali retribuite durante il periodo di riferimento applicabile al solo o principale scopo di aumentare la sua retribuzione al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

31. In tali circostanze, sono giunto alla conclusione che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale ai sensi della quale non è dovuta alcuna indennità per ferie annuali in riferimento all'ultimo anno di lavoro in corso qualora il lavoratore ponga fine unilateralmente, anticipatamente e senza giusta causa al rapporto di lavoro.

32. Non è quindi necessario rispondere alla seconda questione sollevata dal giudice del rinvio.

VI. Conclusione

33. Di conseguenza, alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di rispondere alla prima questione sollevata dall'Oberster Gerichtshof (Corte suprema, Austria) nei seguenti termini:

L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, devono essere

[17] V., in tal senso, sentenze dell'8 novembre 2012, Heimann e Toltschin (C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 23), nonché del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 55).

[18] V., in tal senso, sentenza del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 75).

[19] Secondo WD, le sue dimissioni ingiustificate hanno dato luogo al versamento di indennità contrattuali a favore della job-medium (v. le osservazioni scritte di WD, pag. 2). Secondo il governo austriaco, le dimissioni ingiustificate costituiscono una violazione del contratto che, in linea di principio, conferisce al datore di lavoro il diritto al risarcimento dei danni ai sensi dell'articolo 28 del Bundesgesetz vom 11 Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (legge federale dell'11 maggio 1921 sul contratto di lavoro dei dipendenti privati (legge sui lavoratori subordinati) e dell'articolo 1162a dell'Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch (codice civile generale) (v. le osservazioni scritte dell'Austria, punto 13).

interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale ai sensi della quale non è dovuta alcuna indennità per ferie annuali in riferimento all'ultimo anno di lavoro in corso qualora il lavoratore ponga fine unilateralmente, anticipatamente e senza giusta causa al rapporto di lavoro.