

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
SIR GORDON SLYNN
dell'8 novembre 1984¹

*Signor Presidente,
signori Giudici,*

Fino al 28 febbraio 1980, i sigg. Wendelboe, Jensen e Jeppesen erano tutti alle dipendenze della L. J. Music ApS, società che produceva cassette registrate. A quella data venivano licenziati con effetto immediato, come la maggior parte dei loro colleghi, date le difficoltà finanziarie dell'impresa. Il 4 marzo 1980 la società era dichiarata fallita con sentenza interlocutoria del tribunale fallimentare locale. Nella stessa udienza, l'amministratore della società, che fino ad allora era stato dipendente della stessa, proponeva che l'impresa, compresi i locali, le riserve e i macchinari, fosse acquistata da una società denominata SPKR n. 534 ApS. Il contratto finale di compravendita veniva stipulato solo il 27 marzo, ma il tribunale autorizzava la SPKR n. 534 ApS a usufruire dei locali e degli impianti della società fallita dal 5 marzo. Nell'atto definitivo, stipulato il 27 marzo, si conveniva che l'azienda dal 4 marzo 1980 si considerava gestita per conto e a rischio dell'acquirente.

Il 6 marzo 1980, sei giorni soltanto dopo il licenziamento, i tre attori venivano assunti dalla nuova società. Il contratto di lavoro stabiliva che avrebbero percepito uno stipendio superiore, ma avrebbero perso l'anzianità maturata. Essi citavano allora in giudizio la società fallita, come creditori privilegiati, chiedendo il risarcimento dei danni per licenziamento illecito e le spettanze per ferie retribuite. La convenuta ammetteva di dovere la retribuzione relativa alle ferie, ma contestava la responsabilità per danni conseguenti ad illecito licenziamento, obiettando

che, dato che il rapporto di lavoro non aveva avuto soluzione di continuità, la società acquirente era l'unica responsabile per tutto quanto eventualmente dovuto agli attori. Essa corroborava il suo assunto invocando l'art. 2, n. 1, della legge 21 marzo 1979, n. 111, sui diritti del personale in caso di trasferimento di imprese vigente in Danimarca. Questa legge è stata promulgata per mettere in atto la direttiva n. 77/187 (concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU 1977, L 61, pag. 26)). La causa giungeva in appello dinanzi al Vestre Landsret (Sezione Ovest dell'Alta Corte) che vi ha sottoposto una questione circa l'interpretazione di detta direttiva, in forza dell'art. 177 del trattato CEE.

La questione è così redatta: « se la direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, stabilimenti o parti di stabilimenti, obblighi gli Stati membri ad adottare disposizioni a norma delle quali l'acquirente dell'impresa subentra nelle obbligazioni relative alle vacanze retribuite e all'indennità di licenziamento nei confronti dei lavoratori che non erano alle dipendenze dell'impresa al momento del trasferimento ».

Il giudice danese ritiene, o ha deciso che la direttiva si applichi ad un trasferimento in caso di fallimento o di insolvenza. Il go-

¹ — Traduzione dall'inglese.

verno olandese, nelle sue osservazioni, ha sostenuto che la direttiva non si applica a questi tipi di trasferimento. Per le ragioni esposte nelle mie conclusioni 135/83 *H.B.M. Abels / Direzione della Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*, concordo con quanto ha sostenuto il governo olandese cosicché la questione sollevata non sorge, per quanto riguarda i fatti suesposti, sotto il profilo del diritto comunitario. In forza dell'art. 7 della direttiva, gli Stati membri hanno la facoltà di applicare o adottare provvedimenti più favorevoli al personale di quanto non lo siano le disposizioni della direttiva stessa. Così stando le cose, è lecito per gli Stati membri garantire al personale di dette imprese o stabilimenti una tutela come quella prevista dalla direttiva. Questa tuttavia è una questione che riguarda il diritto nazionale e non il diritto comunitario.

Cionostante, per il caso che la Corte decida che la direttiva si applica al trasferimento di imprese fallite, e dal momento che la questione ha importanza generale ed è stata dibattuta a fondo, è necessario che la esamini.

Pur se la questione non si richiama ad alcuna specifica disposizione della direttiva, in effetti essa sorge sotto il profilo del primo inciso dell'art. 3, n. 1. Detta disposizione stabilisce che:

« I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistenti alla data del trasferimento ai sensi dell'art. 1, n. 1 sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario ».

Si deve stabilire se l'espressione « esistenti alla data del trasferimento » si riferisca « ai diritti e agli obblighi » oppure al « contratto di lavoro o al rapporto di lavoro ».

Tutti i partecipanti che hanno presentato osservazioni alla Corte o sono comparsi all'udienza, vale a dire, gli attori nella causa principale, i governi danese, olandese, francese e britannico, nonché la Commissione sostengono che i termini « esistenti alla data del trasferimento » si riferiscono al « contratto di lavoro o al rapporto di lavoro » e non ai « diritti e agli obblighi ».

La versione inglese si potrebbe interpretare tanto in un modo quanto nell'altro, benché sia più naturale attribuire all'espressione « esistenti alla data del trasferimento » il senso di attributo delle parole che precedono immediatamente, anche se non vi è alcuna virgola prima del gerundio « arising » e dopo « Article 1 (1) ». Direi che lo stesso ragionamento vale per la versione danese.

Al contrario, le versioni francese, olandese, tedesca ed italiana mettono in palese evidenza che è il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro che deve esistere al momento del trasferimento e non il diritto o l'obbligazione. Infatti la versione francese suona « Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert ... ». In questa versione i termini « existant à la date du transfert » sono inscindibili dalla frase relativa che comincia « qui résultent ... » e possono quindi riferirsi solo al contratto di lavoro o al rapporto di lavoro.

Mi pare che la stessa chiarezza sussista nella versione olandese e tedesca che si servono di frasi relative. Infatti la versione tedesca recita: « ... einem zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhält-

nis ». Analogamente la versione olandese suona: « ... de op het tijdstip van de overgang in de zin van Artikel 1, lid 1, bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding » ed anche la versione italiana recita: « 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 ». Il vocabolo « esistente » è al singolare, concorda quindi con « un contratto di lavoro » o « un rapporto di lavoro »; esistente non può concordare con « diritti » e « obblighi » che sono al plurale.

Dall'interpretazione letterale della norma si evince che i diritti e gli obblighi delle persone che non sono più dipendenti dell'impresa in questione al momento del trasferimento non sono trasferiti al cessionario in forza della direttiva.

Questa interpretazione letterale viene confermata da altri fattori che sono stati citati dai partecipanti. La conclusione opposta — che il cessionario è responsabile nei confronti di ex dipendenti il cui rapporto si è sciolto prima del trasferimento — presenterebbe grandi difficoltà. Potrebbe essere difficile, se non impossibile, per il cessionario potenziale stabilire esattamente l'entità dei suoi impegni nei confronti di ex dipendenti. Tanto l'incertezza quanto l'importo da corrispondere potrebbero costituire un effettivo spauracchio per gli acquirenti dell'impresa al punto che potrebbero dissuaderli dall'acquistarla, cosicché molti dei dipendenti perderebbero il posto. Ciò è contrario allo scopo principale della direttiva, vale a dire tutelare i dipendenti in caso di trasferimento.

Il limitare la responsabilità al personale effettivamente dipendente al momento del trasferimento è anche perfettamente coerente con l'orientamento della direttiva che è

quello di far passare il personale da una gestione ad un'altra senza cambiare le condizioni vigenti prima del trasferimento, naturalmente sempreché con il cessionario non si concordino condizioni migliori. Gli ex dipendenti conservano i diritti nei confronti del cedente o possono invocare le norme adottate in conformità alla direttiva 20 ottobre 1980 n. 897 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in fatto di tutela del personale in caso di insolvenza del datore di lavoro.

Gli artt. 3, n. 2, e 4 della direttiva in questione mi pare si limitino anch'essi chiaramente al personale dipendente al momento del trasferimento. Solo il secondo inciso dell'art. 3, n. 3, riguarda personale che non dipende più dal cessionario al momento del trasferimento e ciò in un contesto ben definito ed in termini non equivoci.

Spetta al diritto nazionale stabilire i criteri per determinare se un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro sia cessato al momento del trasferimento. Comunque, la prima frase dell'art. 4, n. 1, stabilisce che « il trasferimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario ». Questa disposizione è subordinata alla seconda frase ed al secondo inciso dell'art. 4, n. 1.

Se il personale viene licenziato, in previsione e prima di un trasferimento disciplinato dalla direttiva, e viene poi immediatamente riassunto dal cessionario dopo l'operazione, questo licenziamento deve considerarsi incompatibile con l'art. 4, n. 1, salvo le deroghe contemplate nello stesso numero. Spetta agli Stati membri stabilire se il rimedio in caso di licenziamento illecito sia l'annullamento del licenziamento stesso, il risarci-

mento del danno od altro rimedio altrettanto efficace. In ogni caso, gli Stati membri devono trovare una soluzione che sia efficace e non solo simbolica: cause 14/83, von Colson / Land Nordrhein-Westfalen e

79/83, Harz / Deutsche Tradax sentenze 10 aprile 1984). Se la soluzione consiste nell'annullamento del licenziamento, ne consegue che i diritti e gli obblighi del datore di lavoro vengono trasferiti al cessionario.

Ritengo che la questione pregiudiziale debba risolversi come segue:

« La direttiva del Consiglio n. 77/187 va interpretata nel senso che non impone allo Stato membro di disporre che i diritti e gli obblighi di coloro il cui rapporto di lavoro con l'impresa in questione è cessato al momento del trasferimento siano trasferiti al cessionario. Tuttavia, ciò è subordinato all'osservanza dell'art. 4, n. 1, di detta direttiva ed ai rimedi disposti dagli Stati membri nell'attuare la direttiva. »

Spetta al giudice danese pronunciarsi sulle spese incontrate dagli attori nella causa principale. Nessuna disposizione va presa per quel che riguarda le spese incontrate dalla Commissione e dai governi che hanno presentato osservazioni.