

SENTENZA DELLA CORTE (quinta sezione)
11 luglio 1985 *

Nel procedimento 105/84,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato, dal Vestre Landsret, nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (Sindacato danese dei dirigenti aziendali), in qualità di mandataria del sig. Hans Erik Mikkelsen,

e

Fallimento A/S Danmols Inventar,

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva 77/187 del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti e di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26),

LA CORTE (quinta sezione),

composta dai signori Mackenzie Stuart, presidente, O. Due, presidente di sezione, U. Everlig, Y. Galmot e R. Joliet, giudici,

avvocato generale Sir Gordon Slynn
cancelliere H. A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni presentate

— dalla Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, con l'avv. Svenning Andersen,

— dal fallimento A/S Danmols Inventar, con l'avv. Søggaard-Christensen,

* Lingua processuale: il danese.

— dalla Commissione delle Comunità europee, rappresentata dai sigg. H. P. Hartvig e J. F. Buhl,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale Sir Gordon Slynn, presentate all'udienza del 30 aprile 1985,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

(Parte « In fatto » non riprodotta)

In diritto

- 1 Con domanda del 10 aprile 1984, giunta alla Corte il 16 aprile successivo, il Vestre Landsret ha sollevato, a norma dell'art. 177 del trattato, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione della direttiva 77187 del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti e di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26).
- 2 Dette questioni sono insorte nell'ambito di un'azione esperita dalla Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (Sindacato danese dei dirigenti aziendali), che agiva come mandataria del sig. Hans Erik Mikkelsen, nei confronti del fallimento A/S Danmols Inventar.
- 3 Il Mikkelsen era impiegato come direttore della produzione presso la A/S Danmols Inventar. Il 3 settembre 1981 questa dichiarava la cessazione dei pagamenti e licenziava il Mikkelsen con effetto dal 31 dicembre 1981.
- 4 Con effetto dal 19 ottobre 1981, l'impresa veniva trasferita alla Danmols Inventar og Møbelfabrik A/S, che si stava costituendo, della quale il Mikkelsen diveniva comproprietario, con il 33% delle azioni e il 50% dei diritti di voto nell'assemblea generale, e presidente del consiglio d'amministrazione. Nella nuova società egli conservava le mansioni di direttore della produzione e svolgeva lo stesso lavoro, con lo stesso stipendio che percepiva prima del trasferimento.

- 5 Il 2 dicembre 1981 la A/S Danmols Inventar veniva dichiarata fallita, e il Mikkelsen chiedeva l'iscrizione come creditore di un'indennità pari a due mesi di stipendio, dal 1° novembre al 31 dicembre 1981, per risoluzione anticipata del contratto di lavoro, nonché dell'importo corrispondente alle ferie non godute relative al periodo dal 1° gennaio al 31 ottobre 1981.
- 6 Con sentenza 6 settembre 1982, lo skifteret (tribunale fallimentare) competente statuiva che il Mikkelsen non poteva far valere alcun credito nei confronti del fallimento in quanto « stando ai lavori preparatori della legge relativa al trasferimento di imprese, ed in particolare della direttiva delle Comunità europee che ne costituisce il fondamento, nonché alla relazione sul progetto di legge, l'art. 2 della legge va interpretato nel senso che il cedente dell'impresa è liberato da tutte le obbligazioni che gli incombono nei confronti dei dipendenti della stessa, poichè tutte dette obbligazioni sono trasferite al cessionario ». La legge danese in questione, cioè la legge 21 marzo 1979 n. 111, relativa alla posizione giuridica dei dipendenti in caso di trasferimento dell'impresa, era stata adottata per l'attuazione della direttiva 77/187 del Consiglio, del 14 febbraio 1977.
- 7 Questa direttiva, emanata in forza particolarmente dell'art. 10 del trattato mira, come è detto nella motivazione, a « proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti ». A questo scopo essa stabilisce, tra l'altro, all'art. 3, n. 1, il trasferimento dei diritti e degli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro e, all'art. 4, n. 1, la tutela dei lavoratori interessati contro il licenziamento da parte del cedente o del cessionario, a motivo del solo fatto del trasferimento. Inoltre, all'art. 6, la direttiva prescrive al cedente e al cessionario determinati obblighi di informazione e di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori toccati dal trasferimento. Infine l'art. 7 precisa che la direttiva « non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni (...) più favorevoli ai lavoratori ».
- 8 Dovendo pronunciarsi in sede d'appello, il Vestre Landsret ha ritenuto che l'emananda sentenza dipendesse da questioni relative all'interpretazione della summenzionata direttiva 77/187. Esso ha dunque sospeso il procedimento per sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- « Se il termine " lavoratore ", di cui alla direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 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, debba essere inteso nel senso che è sufficiente che l'interessato sia stato alle dipendenze del cedente oppure che egli occupi del pari un posto come lavoratore presso il cessionario.

Nel caso in cui la Corte ritenga che l'interessato debba essere del pari lavoratore presso il cessionario, se si debba considerare che una persona che detiene il 50% del potere decisionale nell'ambito della società interessata rientri nella nozione di " lavoratore "; di cui alla direttiva ».

Sull'applicazione della direttiva 77/187 in caso di cessazione dei pagamenti

- 9 Dato che il trasferimento dell'impresa si è verificato dopo la cessazione dei pagamenti della società cedente, ma prima della dichiarazione di fallimento della stessa, è opportuno osservare anzitutto che, come la Corte ha deciso nella sentenza 7 febbraio 1985 (Abels, 135/83, Racc. 1985, pag. 479):

« L'art. 1, n. 1 della direttiva 77/187 del Consiglio, del 14 febbraio 1977, non si applica ai trasferimenti di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di stabilimento in una situazione nella quale il cedente è stato dichiarato fallito, rimanendo inteso che l'impresa o lo stabilimento fa parte del patrimonio fallimentare, salva restando tuttavia la facoltà degli Stati membri di applicare a siffatto trasferimento, in modo autonomo, i principi della direttiva. Questa si applica cionondimeno al trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di stabilimento ad un altro imprenditore avvenuto nell'ambito di un procedimento come quello della " surséance van betaling " (sospensione dei pagamenti) ».

- 10 Ne consegue che il solo fatto che il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di stabilimento si sia verificato dopo la cessazione dei pagamenti della società cedente non basta per escludere detti negozi dal campo d'applicazione della direttiva 77/187. Questa si applica dunque al trasferimento, ai sensi della definizione fornita dall'art. 1, n. 1; che si effettua nell'ambito di un procedimento o in una fase precedente all'instaurazione di un'eventuale procedimento fallimentare.

Sulla prima questione

- 11 Con la prima questione il giudice nazionale chiede in sostanza se l'art. 3, n. 1 della direttiva 77/187 del Consiglio, del 14 febbraio 1977, vada interpretato nel senso che esso contempla pure il trasferimento dei diritti e degli obblighi di coloro che

erano alle dipendenze del cedente alla data del trasferimento, ma che non sono più dipendenti del cessionario.

- 12 Le parti nella causa principale e la Commissione sono concordi nel proporre la soluzione negativa della questione. Ciò scaturirebbe nel contempo dall'interpretazione linguistica e dall'interpretazione fondata sugli scopi della direttiva. La lettura stessa della disposizione mostrerebbe infatti che essa si applica solo in caso di cambiamento di datore di lavoro, cioè quando l'interessato continua a lavorare alle dipendenze del cessionario. Questa conclusione sarebbe corroborata dallo scopo della direttiva che sarebbe quello di garantire la continuità del rapporto di lavoro del dipendente nei confronti dell'acquirente dell'impresa.
- 13 È opportuno osservare a questo proposito che, a norma dell'art. 3, n. 1, 1° comma della direttiva summenzionata « i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro esistente alla data del trasferimento ai sensi dell'art. 1, § 1 sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario ». Il 2° comma dello stesso numero precisa tuttavia che « gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento ai sensi dell'art. 1, § 1, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro ». Inoltre, a norma dell'art. 3, n. 2, « il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente, fino alla data della risoluzione della scadenza del contratto collettivo dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo ».
- 14 È opportuno ricordare sotto questo profilo anche l'art. 4, n. 1, della direttiva 77/187 a norma del quale « il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario », tuttavia detta disposizione « non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o di organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione ».
- 15 Dette disposizioni, viste nel loro insieme, mettono in luce che la direttiva ha come scopo quello di garantire la salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento di datore di lavoro, consentendo loro di restare alle dipendenze del cessionario nella stessa situazione convenuta con il cedente. Essa mira, come la Corte

ha precisato nella sentenza 7 febbraio 1985 (Wendelboe, 19/83, Racc. 1985, pag. 462), a garantire, nei limiti del possibile, la continuazione del rapporto di lavoro, senza modifiche con il cessionario, in particolare obbligando questo a osservare le condizioni di lavoro stipulate contro i licenziamenti motivati solo col trasferimento (art. 4, n. 1).

- 16 Questa tutela che la direttiva mira a garantire è tuttavia 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. Ciò avviene quando il lavoratore recede volontariamente, con effetto dalla data del trasferimento, dal contratto o dal rapporto di lavoro, o quando detto contratto o rapporto viene estinto, a decorrere dalla data del trasferimento, in forza di un accordo liberamente stipulato dal lavoratore col cedente o il cessionario dell'impresa. In siffatta situazione, si deve quindi ritenere che l'art. 3, n. 1 della direttiva non si applica.
- 17 Per questi motivi, si deve risolvere la prima questione dichiarando che l'art. 3, n. 1 della direttiva 77/187 del Consiglio, del 14 febbraio 1977, va interpretata nel senso che esso non contempla il trasferimento dei diritti e degli obblighi di coloro che erano alle dipendenze del cedente al momento del trasferimento, ma che volontariamente cessano di lavorare alle dipendenze del cessionario.

Sulla seconda questione

- 18 La seconda questione mira in sostanza a far chiarire la nozione di « lavoratore » ai sensi della direttiva 77/187.
- 19 Con detta questione, il giudice nazionale chiede di essere posto in grado di valutare se il fatto che una persona abbia una notevole partecipazione in una società, della quale è inoltre presidente del consiglio di amministrazione, sia compatibile con la qualità di lavoratore presso detta società, ai sensi di detta direttiva.
- 20 A questo proposito, l'attore nella causa principale sostiene che il termine « lavoratore » è sinonimo di « stipendiato ». Esso designerebbe la persona alle dipendenze di un datore di lavoro, soggetto alle istruzioni e ordini di questo. Tale non sarebbe

il caso tuttavia di chi effettua un lavoro per conto di un'impresa della quale detiene una percentuale rilevante del capitale.

- 21 La convenuta nella causa principale assume invece che la nozione di lavoratore ai sensi della direttiva 77/187 non esclude che l'interessato detenga azioni o sia membro del consiglio di amministrazione dell'impresa per la quale lavora, purché non occupi una posizione dominante nello stesso consiglio di amministrazione.
- 22 La Commissione osserva anzitutto che il termine « lavoratore » ai sensi della direttiva 77/187 va definito sul piano comunitario. Per quel che riguarda il suo contenuto, essa ritiene che vi rientri chiunque effettui un lavoro retribuito per conto di un terzo, nei cui confronti esso si trova in rapporto di subordinazione. Questa definizione non escluderebbe che una persona possa considerarsi lavoratore ai sensi della direttiva per il fatto che detiene una certa quota, anche notevole, delle azioni dell'impresa. Invece la direttiva non contemplerebbe il caso in cui la posizione dell'interessato nell'impresa è tale che il rapporto di subordinazione tra dipendente e datore di lavoro non esiste più.
- 23 È assodato che la direttiva 77/187 non contiene una definizione espressa del termine « lavoratore ». Onde chiarire il suo significato, è quindi opportuno valersi dei principi interpretativi generalmente ammessi, partendo dal senso normale da attribuire a detto termine nel suo contesto e tenendo conto delle indicazioni che possono desumersi dalle norme comunitarie e dalle nozioni comuni agli ordinamenti giuridici degli Stati membri.
- 24 A questo proposito si deve ricordare che la Corte, e precisamente nella sentenza 23 marzo 1982 (Levin, 53/81, Racc. pag. 1035), ha già statuito che il termine « lavoratore » che viene usato nel trattato, non può definirsi mediante rinvio al diritto degli Stati membri, bensì ha una portata comunitaria. Altrimenti le norme comunitarie in fatto di libera circolazione dei lavoratori verrebbero vanificate, in quanto il contenuto di detto termine potrebbe venir determinato e modificato unilateralmente, senza controllo delle istituzioni della Comunità, dalle normative nazionali che avrebbero quindi la possibilità di escludere ad libitum determinate categorie di persone dai vantaggi offerti dal trattato.

- 25 Si deve quindi stabilire se analoghe considerazioni siano valide per la definizione di detto termine nell'ambito della direttiva 77/187. Questa si propone, stando alla sua motivazione, di garantire la salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento di datore di lavoro, contemplando a questo effetto, in particolare, il trasferimento, dal cedente al cessionario, dei diritti attribuiti ai lavoratori contro il licenziamento motivato dal solo fatto del trasferimento dell'impresa (art. 4).
- 26 Queste disposizioni mettono in luce che la direttiva 77/187 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. Il suo scopo è quindi quello di garantire, nei limiti del possibile, la continuazione del contratto o un rapporto di lavoro senza modifiche, con il cessionario, onde impedire che i lavoratori coinvolti nel trasferimento dell'impresa vengano collocati in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento. Essa non mira tuttavia ad instaurare un livello di tutela uniforme nell'intera Comunità secondo criteri comuni.
- 27 Ne consegue che la direttiva 77/187 tutela solo coloro che sono, in un modo o nell'altro, protetti in quanto lavoratori dalle norme dello Stato membro di cui trattati. In questa ipotesi, la direttiva garantisce che i diritti loro attribuiti dal contratto o rapporto di lavoro non siano compressi a causa del trasferimento.
- 28 Si deve quindi risolvere la seconda questione dichiarando che la nozione di lavoratore ai sensi della direttiva 77/187 va intesa nel senso che essa comprende chiunque, nello Stato membro interessato, sia tutelato, in quanto lavoratore, dal diritto nazionale del lavoro. Spetta al giudice nazionale decidere se ciò avvenga nella presente fattispecie.

Sulle spese

- 29 Le spese sostenute dalla Commissione delle Comunità europee che ha presentato osservazioni alla Corte, non sono ripetibili. Nei confronti delle parti nella causa principale, il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice di merito, al quale spetta quindi pronunciarsi sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (quinta sezione),

pronunciandosi sulle questioni ad essa sottoposte dal Vestre Landsret, con domanda del 10 aprile 1984, dichiara:

- 1) **L'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 del Consiglio, del 14 febbraio 1977, va interpretata nel senso che essa non contempla il trasferimento dei diritti e degli obblighi di coloro che erano alle dipendenze del cedente al momento del trasferimento, ma che volontariamente cessano di lavorare alle dipendenze del cessionario.**
- 2) **La nozione di lavoratore ai sensi della direttiva 77/187 va intesa nel senso che essa comprende chiunque, nello Stato membro interessato, sia tutelato, in quanto lavoratore, dal diritto nazionale del lavoro. Spetta al giudice nazionale decidere se ciò avvenga nella presente fattispecie.**

Mackenzie Stuart

Due

Everling

Galmot

Joliet

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo, l'11 luglio 1985.

Il cancelliere

Il presidente

P. Heim

A. J. Mackenzie Stuart