

Causa C-323/08

Ovidio Rodríguez Mayor e altri

contro

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila e altri

(domanda di pronuncia pregiudiziale
proposta dal Tribunal Superior de Justicia de Madrid)

«Procedimento pregiudiziale — Tutela dei lavoratori — Licenziamenti collettivi —
Direttiva 98/59/CE — Cessazione di contratti di lavoro a causa del decesso del datore di
lavoro»

Conclusioni dell'avvocato generale P. Mengozzi, presentate il 16 luglio 2009 . . . I - 11624
Sentenza della Corte (Quarta Sezione) 10 dicembre 2009 I - 11650

Massime della sentenza

1. *Questioni pregiudiziali — Competenza della Corte — Limiti*
(Art. 234 CE; direttiva del Consiglio 98/59, artt. 1 e 5)
2. *Politica sociale — Ravvicinamento delle legislazioni — Licenziamenti collettivi — Direttiva 98/59 — Nozione di licenziamento collettivo*
[Direttiva del Consiglio 98/59, art. 1, n. 1, primo comma, lett. a)]

3. *Politica sociale — Ravvicinamento delle legislazioni — Licenziamenti collettivi — Direttiva 98/59 — Ambito di applicazione*
(*Direttiva del Consiglio 98/59*)

1. La direttiva 98/59, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, dispone, all'art. 5, che essa non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali ad essi più favorevoli.

uniforme, a prescindere dalle condizioni in cui verranno applicate.

(v. punti 23, 27-28)

2. L'art. 1, n. 1, della direttiva 98/59, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, deve essere interpretato nel senso che non osta ad una normativa nazionale in base alla quale la cessazione dei contratti di lavoro di più lavoratori, il cui datore di lavoro è una persona fisica, a causa del decesso di detto datore di lavoro, non è qualificata come licenziamento collettivo.

Orbene, allorché un legislatore nazionale ha deciso di includere nella nozione di licenziamenti collettivi, ai sensi della direttiva in parola, ipotesi che non rientrano nell'ambito di applicazione della stessa, quali taluni tipi di cessazione di contratto di lavoro riguardanti un numero di lavoratori inferiore alle soglie fissate all'art. 1 della direttiva 98/59, pur escludendo dalla citata nozione casi come quelli in cui la cessazione del contratto di lavoro della totalità dell'organico, che possono riguardare il medesimo numero di lavoratori, avvenga a causa del decesso del datore di lavoro, esiste un interesse comunitario certo a che, per evitare future divergenze d'interpretazione, tale nozione nonché le soluzioni riprese dal diritto comunitario ad esse collegate ricevano un'interpretazione

La nozione di licenziamenti collettivi, ai sensi dell'art. 1, n. 1, primo comma, lett. a), della menzionata direttiva, presuppone, infatti, che vi sia un datore di lavoro il quale abbia intenzione di procedere a siffatti licenziamenti e che sia in grado, da un lato, di compiere, con questa finalità, gli atti di cui agli artt. 2 e 3 della citata direttiva e, dall'altro, di effettuare, eventualmente, tali licenziamenti.

Peraltro, l'obiettivo principale della direttiva 98/59, consistente nel far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione dell'autorità pubblica competente, non può essere raggiunto qualora si qualifichi come «licenziamento collettivo» la cessazione di contratti di lavoro della totalità dell'organico di un'impresa gestita da una persona fisica a causa della fine delle attività di detta impresa dovuta al decesso del datore di lavoro, dato che una siffatta consultazione non potrebbe verificarsi e che non sarebbe possibile, quindi, né evitare né ridurre il numero delle cessazioni dei contratti di lavoro, né attenuarne le conseguenze.

(v. punti 41, 44, 53, dispositivo 1)

3. La direttiva 98/59, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, non osta ad una normativa nazionale

che preveda indennità diverse a seconda che i lavoratori abbiano perso il posto di lavoro in seguito al decesso del datore di lavoro o ad un licenziamento collettivo.

Infatti, da un lato, la cessazione di contratti di lavoro a causa del decesso di un datore di lavoro che è una persona fisica non è compresa nella nozione di licenziamenti collettivi, ai sensi della direttiva 98/59. D'altro lato la direttiva in parola assicura un'armonizzazione solo parziale delle norme a tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi e non si propone di realizzare un meccanismo di compensazione economica generale a livello comunitario in caso di perdita del posto di lavoro. In tale contesto la questione della portata del risarcimento dei lavoratori in caso di cessazione del loro rapporto di lavoro non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva in questione.

(v. punti 55-57, dispositivo 2)