

Causa C-386/09

Jhonny Briot

contro

Randstad Interim e altri

(domanda di pronuncia pregiudiziale
proposta dalla Cour du travail de Bruxelles)

«Art. 104, n. 3, secondo comma, del regolamento di procedura —
Direttiva 2001/23/CE — Trasferimento di imprese — Mantenimento dei
diritti dei lavoratori — Mancato rinnovo di un contratto di lavoro
a tempo determinato di un lavoratore interinale»

Ordinanza della Corte (Settima Sezione) 15 settembre 2010 I - 8473

Massime dell'ordinanza

*Politica sociale — Ravvicinamento delle legislazioni — Trasferimenti d'impresa — Mantenimento
dei diritti dei lavoratori — Direttiva 2001/23
(Direttiva del Consiglio 2001/23, artt. 3, n. 1, primo comma, e 4, n. 1, primo comma)*

I - 8471

Allorché il contratto di lavoro a tempo determinato di un lavoratore interinale termina, per effetto della sopravvenienza della scadenza convenuta, a una data anteriore a quella del trasferimento dell'attività cui tale lavoratore era stato assegnato, il mancato rinnovo del suddetto contratto a motivo di tale trasferimento non viola il divieto previsto all'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti. Pertanto, il detto lavoratore interinale non dev'essere considerato ancora a disposizione dell'impresa utilizzatrice alla data del trasferimento anzidetto.

a tempo determinato. Il fatto che la data di scadenza di tale contratto preceda la data prevista per il trasferimento dell'attività cui il lavoratore è assegnato non può determinare il sorgere di un diritto di questo tipo. Il mancato rinnovo di un contratto di lavoro interinale a tempo determinato, in quanto manca un nuovo accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, non può essere equiparato ad un licenziamento, ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23, mediante il quale si pone fine al contratto o al rapporto di lavoro con una decisione unilaterale del datore di lavoro.

Infatti, il lavoratore non ha diritto, in linea di principio, al rinnovo di un contratto di lavoro

(v. punti 33, 34, 37 e dispositivo)