



## Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

13 gennaio 2022\*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Articolo 31, paragrafo 2 – Direttiva 2003/88/CE – Organizzazione dell’orario di lavoro – Articolo 7 – Ferie annuali – Orario di lavoro – Ore di lavoro straordinario – Computo dell’orario di lavoro su base mensile – Mancato aumento per gli straordinari in caso di ferie»

Nella causa C-514/20,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 17 giugno 2020, pervenuta in cancelleria il 13 ottobre 2020, nel procedimento

**DS**

contro

**Koch Personaldienstleistungen GmbH,**

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da I. Ziemele (relatrice), presidente della Sesta Sezione, facente funzione di presidente della Settima Sezione, T. von Danwitz e A. Kumin, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per DS, da R. Buschmann;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Recchia, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l’avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

\* Lingua processuale: il tedesco.

## Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») e 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 (GU 2003, L 299, pag. 9).
- 2 Questa domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra DS e la Koch Personaldienstleistungen GmbH (in prosieguo: la «Koch») in merito all'inclusione delle ferie annuali retribuite nel calcolo del volume di ore lavorate che danno diritto all'aumento per gli straordinari.

### Contesto normativo

#### *Diritto dell'Unione*

- 3 Ai sensi dei considerando 4 e 5 della direttiva 2003/88:
  - «4) Il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico.
  - 5) Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. (...)».
- 4 L'articolo 7 di tale direttiva, intitolato «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».

#### *Diritto tedesco*

- 5 Il Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (accordo collettivo generale sul lavoro temporaneo), nella versione applicabile ai fatti del procedimento principale (in prosieguo: il «MTV»), contiene al punto 3.1, relativo all'«orario di lavoro», i passi seguenti:
  - «3.1.1. Il normale orario di lavoro mensile di un lavoratore a tempo pieno è di 151,67 ore. (...)»
  - 3.1.2. Il normale orario di lavoro individuale mensile è basato sul numero di giorni lavorativi.Il tempo di lavoro mensile è:  
(...)

– 161 ore in un mese che comprende 23 giorni lavorativi.

(...)».

6 Il punto 4.1.2. del MTV afferma quanto segue:

«Gli aumenti per gli straordinari sono pagati per le ore prestate oltre le:

(...)

– 184 ore per 23 giorni lavorativi.

Il premio per gli straordinari è del 25%

(...)».

### **Fatti del procedimento principale e questione pregiudiziale**

- 7 Durante il mese di agosto 2017, che comprendeva 23 giorni lavorativi, DS, dipendente della Koch come lavoratore temporaneo a tempo pieno, ha lavorato 121,75 ore durante i primi 13 giorni e poi ha preso ferie annuali retribuite nei restanti 10 giorni, corrispondenti a 84,7 ore di lavoro.
- 8 DS, ritenendo che i giorni di ferie annuali retribuite dovessero essere presi in considerazione per determinare il numero di ore lavorate, ha adito i tribunali tedeschi per ottenere la condanna della Koch a versargli un supplemento del 25% per 22,45 ore, cioè 72,32 euro, corrispondente al volume di ore lavorate oltre la soglia delle 184 ore.
- 9 Poiché la sua domanda è stata respinta in prima istanza e in appello, DS ha presentato un ricorso per cassazione (*Revision*) al giudice del rinvio.
- 10 Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) osserva che, secondo la formulazione del punto 4.1.2 del MTV, solo le ore lavorate possono essere prese in considerazione per stabilire se il lavoratore ha superato la quota oraria dell'orario di lavoro mensile normale. Infatti, le parole «ore prestate» si riferiscono alla nozione di ore effettivamente lavorate, esclusi i periodi di ferie.
- 11 Inoltre, lo scopo dell'aumento per gli straordinari è, secondo il MTV, di compensare un particolare carico di lavoro che non si verifica durante le ferie annuali retribuite, in modo che tale aumento è destinato a ricompensare il dipendente per il lavoro che va oltre i suoi obblighi contrattuali. Così, il suddetto aumento sarebbe un diritto che si acquisisce attraverso il lavoro, senza che si possa tener conto dei periodi di ferie.
- 12 Tale giudice afferma inoltre che gli aumenti per gli straordinari potrebbero anche indurre i datori di lavoro a non interferire con il tempo libero dei lavoratori, poiché tale interferenza crea un costo aggiuntivo del 25% del salario orario concordato contrattualmente.

- 13 Tuttavia, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) osserva che le disposizioni del MTV potrebbero incoraggiare i lavoratori a non prendere il periodo minimo di ferie annuali retribuite. Nel caso in questione, se DS avesse lavorato durante le ore corrispondenti alle ferie annuali retribuite di cui ha fruito, avrebbe superato la quota oraria di lavoro normale di 22,45 ore e avrebbe avuto diritto all'aumento del 25% per quelle ore.
- 14 Così, il giudice del rinvio esprime dubbi sulla compatibilità del sistema istituito dal MTV, in quanto comporta in definitiva un'amputazione del diritto all'aumento della retribuzione degli straordinari, con la giurisprudenza della Corte secondo la quale i lavoratori non possono essere dissuasi dall'esercitare il loro diritto al periodo minimo di ferie annuali retribuite.
- 15 A tal proposito, detto giudice considera che la fattispecie oggetto del procedimento principale è relativamente vicina a quella che ha dato luogo alla sentenza del 22 maggio 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), in quanto in entrambi i casi lo svantaggio finanziario non riguarda l'indennità di ferie retribuite stessa, ma si verifica in un periodo precedente o successivo alle ferie.
- 16 Il giudice del rinvio ricorda inoltre che, nella sentenza del 13 dicembre 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 47), la Corte ha dichiarato che, quando gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro richiedono al lavoratore di svolgere ore di straordinario con carattere ampiamente prevedibile e abituale e la cui retribuzione costituisce un elemento significativo della retribuzione complessiva, la retribuzione percepita per tali ore di straordinario dovrebbe essere inclusa nella retribuzione dovuta durante il periodo di ferie.
- 17 Orbene, se la giurisprudenza di tale sentenza dovesse essere trasposta nel procedimento principale, dato che, in esso, le ore straordinarie sembrano essere eccezionali e imprevedibili, non ci sarebbe motivo di includere l'importo dell'aumento dovuto per le ore straordinarie effettuate nella retribuzione versata durante le ferie annuali retribuite. Sarebbe quindi logico che i giorni di ferie non fossero presi in considerazione nel determinare il volume di ore per le quali è dovuto l'aumento per lo straordinario.
- 18 Infine, il giudice del rinvio precisa che i contratti collettivi non possono derogare all'articolo 1 della Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (legge sulla durata minima delle ferie dei lavoratori; in prosieguo: la «legge federale sulle ferie»), secondo cui ogni lavoratore ha diritto alle ferie per ogni anno civile, e che deve essere interpretata conformemente al diritto dell'Unione alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.
- 19 È in tale contesto che il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:  
  
«Se l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta] e l'articolo 7 della direttiva [2003/88] ostino a una disposizione di un contratto collettivo la quale, ai fini del calcolo se e per quante ore un lavoratore abbia diritto ad aumenti per il lavoro straordinario, tenga unicamente conto delle ore effettivamente prestate, ad esclusione delle ore fruito dal lavoratore a titolo di ferie annuali minime retribuite».

## Sulla questione pregiudiziale

- 20 Con la sua domanda di pronuncia pregiudiziale, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una disposizione di un contratto collettivo in base alla quale, per determinare se sia stata raggiunta la soglia di ore lavorate che dà diritto all'aumento per le ore straordinarie, le ore corrispondenti al periodo di ferie annuali retribuite prese dal lavoratore non sono prese in considerazione come ore di lavoro prestate.
- 21 In primo luogo, occorre ricordare che, secondo l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, «gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane».
- 22 Se è vero che, dal tenore di tale disposizione, emerge che spetta agli Stati membri definire le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, essi devono, però, astenersi dal subordinare a qualsiasi condizione la costituzione stessa di tale diritto che scaturisce direttamente dalla suddetta direttiva (sentenza del 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punto 34 e la giurisprudenza ivi citata).
- 23 In secondo luogo, la Corte ha dichiarato, con riferimento all'articolo 7 della direttiva 2003/88, che il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88 (sentenza del 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 28 e la giurisprudenza ivi citata).
- 24 Peraltro, il diritto alle ferie annuali retribuite non solo riveste, in qualità di principio del diritto sociale dell'Unione, particolare importanza, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei trattati (sentenza del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, cause C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 54 e la giurisprudenza ivi citata).
- 25 Così, 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 (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). Infatti, mentre la seconda disposizione garantisce il diritto di ogni lavoratore a un periodo annuale di ferie retribuite, la prima disposizione attua questo principio fissando la durata di tale periodo.
- 26 A questo proposito, va ricordato che il rispetto della Carta s'impone, come risulta dall'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, quando gli Stati membri attuano il diritto dell'Unione.
- 27 Poiché la normativa di cui trattasi nel procedimento principale costituisce una siffatta attuazione della direttiva 2003/88, è quindi alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta che occorre interpretare l'articolo 7, paragrafo 1, della citata direttiva al fine di determinare se tale disposizione osti alla normativa suddetta.

- 28 In terzo luogo, per quanto riguarda la finalità della direttiva 2003/88, occorre ricordare che, in forza del suo considerando 4, essa ha come obiettivo il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Il considerando 5 di tale direttiva precisa che i lavoratori devono avere periodi di riposo adeguati.
- 29 In questo contesto, l'articolo 1 della direttiva 2003/88 prevede che quest'ultima stabilisca prescrizioni minime di sicurezza e di salute per l'organizzazione dell'orario di lavoro, in particolare per quanto riguarda i periodi minimi di ferie annuali.
- 30 Tenuto conto di questi obiettivi, la Corte ha affermato che il diritto alle ferie annuali, sancito dall'articolo 7 della direttiva 2003/88, ha una duplice finalità, ossia 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 (sentenza del 25 giugno 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA*, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 57 e la giurisprudenza ivi citata).
- 31 Infatti è nell'interesse della protezione effettiva della sua sicurezza e della sua salute che il lavoratore deve normalmente poter beneficiare di un riposo effettivo (v., in tal senso, sentenza del 20 gennaio 2009, *Schultz-Hoff e a.*, C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 23).
- 32 Ne consegue che gli incentivi a rinunciare al congedo di riposo o a sollecitare i lavoratori a rinunciarvi sono incompatibili con gli obiettivi del diritto alle ferie annuali retribuite, legati segnatamente alla necessità di garantire al lavoratore il beneficio di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute. Pertanto, ogni azione o omissione di un datore di lavoro, avente un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione di ferie annuali da parte del lavoratore, è altresì incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite (sentenza del 6 novembre 2018, *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, punto 49 e la giurisprudenza ivi citata).
- 33 Per questo motivo, è stato ritenuto che l'ottenimento della retribuzione ordinaria durante il periodo di ferie annuali retribuite è volto a consentire al lavoratore di prendere effettivamente i giorni di ferie cui ha diritto. Orbene, quando la retribuzione versata a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, è inferiore alla retribuzione ordinaria ricevuta dal lavoratore durante i periodi di lavoro effettivo, lo stesso rischia di essere indotto a non prendere le sue ferie annuali retribuite, almeno non durante i periodi di lavoro effettivo, poiché ciò determinerebbe, durante tali periodi, una diminuzione della sua retribuzione (sentenza del 13 dicembre 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 44 e la giurisprudenza ivi citata).
- 34 Del pari, la Corte ha dichiarato che il lavoratore poteva essere dissuaso dall'esercitare il proprio diritto alle ferie annuali tenuto conto dello svantaggio finanziario, anche se quest'ultimo è differito, cioè si manifesta nel corso del periodo successivo a quello delle ferie annuali (v., in tal senso, sentenza del 22 maggio 2014, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, punto 21).
- 35 Nella fattispecie, il giudice del rinvio sembra ritenere che il punto 4.1.2 del MTV possa essere idoneo a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite, in quanto tale punto prevede che solo le ore lavorate possano essere prese in considerazione, ai fini dell'eventuale beneficio di un aumento per gli straordinari, per stabilire se il lavoratore abbia superato la soglia della quota oraria della durata normale mensile del lavoro.

- 36 A questo proposito, risulta dalla decisione di rinvio che il ricorrente nel procedimento principale ha lavorato 121,75 ore durante i primi 13 giorni lavorativi del mese di agosto 2017 e poi ha preso le ferie annuali durante i restanti 10 giorni lavorativi di quel mese. Tuttavia, se avesse lavorato durante questi ultimi 10 giorni, avrebbe lavorato 84,7 ore in aggiunta alle 121,75 ore, cosicché, con riserva delle verifiche che spetta al giudice del rinvio effettuare, il volume di ore lavorate durante questo mese sarebbe stato di 206,45 e avrebbe superato di 22,45 ore la soglia del numero di ore lavorate che danno diritto all'aumento per gli straordinari.
- 37 Tuttavia, poiché, conformemente al punto 4.1.2 del MTV, l'unità di riferimento per determinare la soglia del volume di ore prese in considerazione per un aumento per gli straordinari è definita su base mensile, il fatto che il ricorrente nel procedimento principale abbia preso ferie annuali nel mese in cui ha effettuato ore straordinarie significa che, in applicazione di tale punto 4.1.2, la soglia mensile di 184 ore non è stata raggiunta.
- 38 In tali circostanze, l'effetto dell'esercizio da parte del ricorrente nel procedimento principale del suo diritto alle ferie è stato che la retribuzione percepita per il mese di agosto 2017 è stata inferiore a quella che avrebbe percepito se non avesse preso ferie durante tale mese.
- 39 Allo stesso modo, l'applicazione del contratto collettivo di cui trattasi nel procedimento principale potrebbe comportare una riduzione della retribuzione per tale mese anche qualora un lavoratore prenda ferie all'inizio di un mese, poiché le ore straordinarie eventualmente effettuate da tale lavoratore dopo le ferie rischierebbero di essere neutralizzate dai giorni di ferie presi all'inizio del mese. Orbene, come ricordato al punto 34 della presente sentenza, uno svantaggio finanziario differito, che si manifesta cioè nel corso del periodo successivo a quello delle ferie annuali, può dissuadere il lavoratore dall'esercizio del suo diritto alle ferie annuali (v., in tal senso, sentenza del 22 maggio 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punto 21).
- 40 Pertanto, un meccanismo di conteggio delle ore lavorate, come quello di cui trattasi nel procedimento principale, in base al quale la fruizione delle ferie può comportare una riduzione della retribuzione del lavoratore, in quanto quest'ultima viene ridotta dell'importo supplementare previsto per le ore straordinarie effettivamente prestate, è idoneo a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite durante il mese in cui ha effettuato ore straordinarie, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare nel procedimento principale.
- 41 Come sottolineato al punto 32 della presente sentenza, qualsiasi prassi o omissione da parte del datore di lavoro che abbia un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione delle ferie annuali da parte di un lavoratore è incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite.
- 42 Questa constatazione non può essere messa in discussione dal fatto, rilevato dal giudice del rinvio, che l'acquisizione del diritto all'aumento per gli straordinari è legata, ai sensi del punto 4.1.2 del MTV, alle ore effettivamente «prestate». Fatte salve le verifiche che spetterà a tale giudice effettuare al riguardo, se è pacifico che il ricorrente nel procedimento principale ha effettuato ore straordinarie alle quali doveva essere applicato un aumento del 25%, il diritto ad un aumento per gli straordinari è stato neutralizzato dal fatto che l'unità di riferimento per determinare la soglia del volume delle ore prese in considerazione per tale aumento è definita su base mensile e che il ricorrente ha esercitato il suo diritto alle ferie annuali retribuite durante il mese in cui ha effettuato le ore straordinarie.

- 43 D'altra parte, nella causa che ha dato luogo alla sentenza del 13 dicembre 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 47), come rilevato dal giudice del rinvio, la Corte ha affrontato la questione della necessità di tener conto delle ore straordinarie prestate da un lavoratore per il calcolo della retribuzione ordinaria dovuta per le ferie annuali retribuite previsto dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e, quindi, delle condizioni per tener conto di tali ore straordinarie al fine di determinare tale retribuzione ordinaria, per garantire che il lavoratore goda, durante tali ferie, di condizioni economiche comparabili a quelle di cui gode nell'esercizio del suo lavoro.
- 44 Tale questione deve essere distinta da quella relativa alla soglia che fa scattare il pagamento del premio per le ore straordinarie effettivamente prestate dal lavoratore per un determinato periodo mensile, quale quella di cui al caso di specie, cosicché le condizioni fissate dalla Corte al punto 47 di tale sentenza in materia di retribuzione ordinaria delle ferie annuali retribuite non sono pertinenti nel caso di specie.
- 45 Di conseguenza, un meccanismo di contabilizzazione delle ore lavorate come quello di cui trattasi nel procedimento principale non è compatibile con il diritto alle ferie annuali retribuite previsto dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.
- 46 Dall'insieme delle considerazioni che precedono risulta che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, deve essere interpretato nel senso che osta a una disposizione di un contratto collettivo in base alla quale, per determinare se sia stata raggiunta la soglia di ore lavorate che dà diritto ad un aumento per gli straordinari, le ore corrispondenti al periodo di ferie annuali retribuite prese dal lavoratore non sono prese in considerazione come ore di lavoro prestate.

### **Sulle spese**

- 47 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Settima Sezione) dichiara:

**L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere interpretato nel senso che osta a una disposizione di un contratto collettivo in base alla quale, per determinare se sia stata raggiunta la soglia di ore lavorate che dà diritto ad un aumento per gli straordinari, le ore corrispondenti al periodo di ferie annuali retribuite prese dal lavoratore non sono prese in considerazione come ore di lavoro prestate.**

Firme