

Nessun nuovo miracolo da Nowa Huta, storico baluardo della tutela dei diritti dei lavoratori: la discriminazione nel recesso anticipato dei rapporti a termine secondo la Corte di giustizia, Grande Sezione

di F. Andretta - 18 Giugno 2024

Con istanza pregiudiziale ai sensi dell'art. 267 TFUE, il Tribunale del Lavoro del circondario di Cracovia di Nowa Huta (città storica voluta da Stalin per impiantare una delle più importanti acciaierie del regime comunista, trasformata da Karol Wojtyła nel 1977 in città simbolo della cristianità polacca, i cui lavoratori furono tra i primi a ribellarsi contro il governo comunista ed a combattere per i diritti umani e del lavoro sino a diventare la roccaforte del movimento di Solidarność, che ha poi condotto all'abbattimento del "muro di Berlino") osserva che nella disciplina del lavoro a termine del diritto interno sussiste un *vulnus* di tutela allorquando il rapporto viene risolto prima della sua naturale scadenza.

In maniera non molto dissimile dal nostro ordinamento, la risoluzione anticipata nel diritto del lavoro polacco può verificarsi sia per una giusta causa e sia per un giustificativo motivo oggettivo.

Nella giurisprudenza italiana l'unico caso riscontrato di risoluzione per motivi riconducibili alle ipotesi di g.m.o. è quello del *factum principis*, a cui si deve accompagnare il rigoroso onere probatorio datoriale di dimostrare l'impossibilità assoluta sia dell'utilizzo della prestazione lavorativa e sia dell'impiego *aliunde* del lavoratore in attività anche diverse da quelle resisi impossibili, anche ricorrendo ad istituti di sostegno del reddito che salvaguardino l'occupazione: *ex plurimis* Cass. nn. 3276/2009, 14871/2004, 4437/1995 e Cort. Cost. sent. 160/2013; ma anche Cass. Lav. sent. 12719/1998, secondo cui l'impossibilità sopravvenuta della prestazione è un motivo oggettivo di risoluzione con preavviso derivante dall'impossibilità del datore di farvi fronte mediante una corretta organizzazione d'impresa e della forza lavoro tale, ossia una situazione che "*determina una disfunzione organizzativa che il datore può o non può essere in grado di fronteggiare, in considerazione del tempo della sua durata, delle dimensioni e del tipo di impresa, della natura e della qualità delle mansioni assegnate al lavoratore*".

Secondo l'art. 30 del Kodeks pracy (codice del lavoro), la risoluzione del rapporto di lavoro (par. 1) può avvenire per mutuo consenso o con atto recessivo unilaterale (con o senza preavviso, in forma scritta e con l'indicazione dei motivi) od ancora alla naturale scadenza del contratto.

L'articolo 30, paragrafo 4, prevede, poi, che il datore di lavoro sia obbligato a fornire le ragioni del licenziamento, solo nel caso di contratti a tempo indeterminato; recesso che, ai sensi dell'art. 44, può essere impugnato davanti al Giudice del Lavoro.

Nella disciplina del lavoro a termine polacco, mentre il recesso anticipato senza preavviso (equivalente alla cd. giusta causa del diritto interno) deve essere motivato, il recesso anticipato con preavviso (il nostro cd. giustificato motivo oggettivo) non deve essere motivato.

Dalla diversità di trattamento, nel lavoro a termine rispetto a quello indeterminato, del recesso con preavviso, e delle conseguenziali tutele che ne discendono, ne è derivata l'istanza pregiudiziale circa la violazione delle Clausole 1 e 4 dell'Accordo Quadro recepito dalla Direttiva 70/1999/CE.

Sebbene la causa contrattuale (*alias*, funzione socio-economica) delle due tipologie di rapporti di lavoro sia diversa (atteso che la funzione socio-economica del contratto di lavoro a tempo determinato ha carattere eccezionale ed è quella di far fronte a situazioni temporanee come la realizzazione di un progetto dell'azienda meramente contingente ovvero la sostituzione per malattia o maternità di altro lavoratore), costituisce violazione del divieto di discriminazione il trattamento meno favorevole riservato ai lavoratori a termine nell'ipotesi di recesso anticipato con preavviso per la non necessarietà delle motivazioni che hanno portato alla risoluzione anticipata.

Fattispecie dell'art. 30, par. 4, già messa in dubbio sulla propria compatibilità con il diritto unionale dalla stessa Cassazione Polacca (Sąd Najwyższy, sent. del 08.05.2019, I PK 41/18).

Infatti, in risposta alle difese del Governo polacco, secondo cui la diversa funzione socio economica dei due modelli lavorativi (a termine e indeterminato), la Corte UE evidenzia che *“ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato svuoterebbe di ogni sostanza gli obiettivi dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato [v., in tal senso, sentenza del 16 luglio 2020, Governo della Repubblica italiana (Status dei giudici di pace italiani), C-658/18, EU:C:2020:572, punto 152 e giurisprudenza ivi citata].”* (capo 64).

In riferimento alla nomofilachia della Corte UE della Clausola 4 circa la nozione di *“lavoratori a tempo indeterminato comparabili”* (vedasi sentenze del 17 aprile 1997, EARL de Kerlast C-15/95, EU:C:1997:196, punto 35; del 13 aprile 2000, Karlsson e a. C-292/97, EU:C:2000:202, punto 39; del 6 marzo 2003, Niemann C-14/01, EU:C:2003:128, punto 49; del 30 marzo 2006, Spagna/Consiglio C-87/03 e C-100/03, EU:C:2006:207, punto 48; dell'11 luglio 2006, Franz Egenberger C-313/04, EU:C:2006:454, punto 33; del 20 dicembre 2017, Vega Gonzalez C-158/16, EU:C:2017:1014, punto 42; del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility C-574/16, EU:C:2018:390, punto 46; del 5 giugno 2018, Montero Mateos C-677/16, EU:C:2018:393, punto 49; del 25.10.2018, Sciotto, C-331/17, capi 69 a 72), va osservato che *«il principio di non discriminazione impone che situazioni comparabili non siano trattate in modo differente e che situazioni differenti non siano trattate in modo identico, a meno che un tale trattamento non sia oggettivamente giustificato»* (v. sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza da C-302/11 a

C-305/11, EU:C:2012:646, punto 40; Diego Porras, C-596114, EU:C:2016:683, punto 25 e giurisprudenza ivi citata; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punti 59 e 60).

Considerando, infatti, l'effetto utile della direttiva 70/1999, risulta fondamentale che il lavoratore a termine sia messo nelle condizioni di far verificare, al Giudice del Lavoro, la fondatezza dei motivi che hanno condotto alla risoluzione *ante tempus*.

Va, dunque, rammentato che il giudizio di ragionevolezza (o cd. ragione obbiettiva) della discriminazione indiretta richiede che la disparità di trattamento sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono il rapporto di impiego, nel particolare contesto in cui si iscrive la disparità di trattamento e sulla scorta di criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se la disparità trovi origine da una reale necessità di differenziazione, se la stessa sia idonea a conseguire l'obbiettivo perseguito e risulti necessaria per il perseguimento di tale stessa finalità.

Il giudizio di ragionevolezza si articola, dunque, in tre passaggi: a) la verifica della comparabilità delle situazioni, con una valutazione di fatto che miri ad accertare situazioni analoghe (sebbene non identiche); b) la valutazione dello svantaggio, ossia il trattamento meno favorevole delle tutele predisposte tra le situazioni prese in comparazione; c) l'accertamento della sussistenza di ragioni oggettive che posso giustificare la diversità di trattamento, da effettuarsi solo all'esito positivo dei due precedenti passaggi, valutando se l'atto, patto o condotta persegue una finalità legittima, se la differenziazione è assolutamente necessaria per perseguire la finalità medesima e se la differenziazione che si viene a creare viene perseguita dall'atto patto o condotta in maniera appropriata (ossia, se non sussistono altre modalità di realizzare la medesima finalità con altre modalità che possano reputarsi più appropriate).

La Corte Ue evidenzia che *“gli elementi invocati dal governo polacco al fine di giustificare la normativa di cui trattasi nel procedimento principale non sono elementi precisi e concreti, che caratterizzano la condizione di impiego di cui trattasi, come richiesto dalla giurisprudenza ricordata ai punti 58 e 59 della presente sentenza, ma sono piuttosto assimilabili a un criterio che, in modo generale ed astratto, fa riferimento esclusivamente alla durata stessa dell'impiego. Tali elementi non consentono quindi di assicurarsi che la differenza di trattamento di cui trattasi nel procedimento principale risponda a un'esigenza reale, ai sensi di detta giurisprudenza.”* (capo 63).

Infatti, la flessibilità del lavoro garantita dal contratto a termine non viene elusa dall'obbligo datoriale di indicare le ragioni del recesso anticipato di un rapporto a termine (capo 67).

Di conseguenza, anche negli effetti orizzontali della Direttiva 70/1999/CE (già garantiti dal canone interpretativo dell'effetto utile), ossia nell'ambito di applicazione della Clausola 4 tra privati, i giudici interni *“devono assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale derivante dalle disposizioni del diritto dell'Unione e garantirne la piena efficacia (sentenza del 7 agosto 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punto 37, e giurisprudenza ivi citata).”* (capo 68).

“Più precisamente, la Corte ha ripetutamente affermato che un giudice nazionale, cui venga sottoposta una controversia intercorrente esclusivamente tra privati, deve, quando applica le norme del diritto interno adottate ai fini della trasposizione degli obblighi previsti da una direttiva, prendere inconsiderazione l'insieme delle norme di tale diritto nazionale ed

interpretarle, per quanto possibile, alla luce del testo e della finalità di tale direttiva per giungere a una soluzione conforme all'obiettivo perseguito da quest'ultima (sentenza del 18 gennaio 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punto 27 e giurisprudenza ivi citata)." (capo 69).

Sicché, qualora il Giudice interno, nell'interpretare ed applicare le norme di diritto nazionale, ravvisa che queste ultime possano offrire una esegesi contraria alle prescrizioni del diritto dell'Unione, in ragione della supremazia del diritto unionale e del principio di leale cooperazione ed interpretazione conforme, ha il dovere-potere di disapplicare la norma interna ai sensi dell'art. 288, comma 3, TFUE non solo nel caso in cui si tratti di una efficacia verticale (NdR: il carattere vincolante di una direttiva sussiste espressamente solo nei confronti dello Stato membro), ma anche nei casi di efficacia orizzontale (ossia tra privati) in ragione dell'applicazione del canone dell'effetto utile, secondo cui la mancata applicazione nei rapporti tra privati priverebbe di efficacia le disposizioni e le finalità della direttiva dell'Unione (capo 74).

Sull'uso del principio interpretativo dell'effetto utile, v. ad es., sentenze del 18 gennaio 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punto 33; sentenza del 01/02/1977, C-51/76, VNO (punti 22-23); del 22/06/1989, causa 103/88, Fratelli Costanzo, punto 20; del 28/04/2011, causa C-61/11 PPU, El Dridi, punto 55; del 15/01/2014, causa C-176/12, Association de médiation sociale, punto 25; del 18/01/2007, causa C-385/05, Confédération générale du travail, punto 38. Analoga applicazione, tra le varie, anche nella sent. Chèz del 16/07/2015, causa C-83/14, EU:C:2015:480, capo 129, paragrafo 3.

Nell'ambito dell'esegesi della Clausola 4, infatti, la CGUE *“ha riconosciuto l'effetto diretto della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, dichiarando che, sotto il profilo del suo contenuto, tale disposizione appare incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi a un giudice nazionale nei confronti dello Stato in senso ampio (v., in tal senso, sentenze del 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 68, e del 12 dicembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punto 28; v. anche sentenza del 10 ottobre 2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, punti da 33 a 35 e giurisprudenza ivi citata)."* (capo 75).

Tuttavia (capo 77), *“quando adotta una normativa che precisa e concretizza le condizioni di impiego disciplinate in particolare dalla clausola 4 dell'accordo quadro, uno Stato membro attua il diritto dell'Unione, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, e deve quindi garantire il rispetto, segnatamente, del diritto a un ricorso effettivo, sancito all'articolo 47 di quest'ultima [v., per analogia, sentenza del 6 ottobre 2020, État luxembourgeois (Diritto di ricorso contro una richiesta di informazioni in materia fiscale), C-245/19 e C-246/19, EU:C:2020:795, punti 45 e 46 nonché giurisprudenza ivi citata]."*

Poiché, dunque, nel caso di specie, la differenza di trattamento sancita dall'art. 30 del Codice del lavoro polacco *“lede il diritto fondamentale a un ricorso effettivo sancito dall'articolo 47 della Carta, in quanto il lavoratore a tempo determinato si vede privato della possibilità, di cui beneficia tuttavia il lavoratore a tempo indeterminato, di valutare preliminarmente se sia opportuno agire in giudizio contro la decisione di recesso dal suo contratto di lavoro e, se del caso, di proporre un ricorso che contesti in modo preciso i motivi di tale recesso.”* (capo 79), proprio in ragione dell'efficacia verticale della Carta dei Diritti Fondamentali [*“(v., in tal*

senso, sentenza del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257 punto 78)"] e della sufficiente specificità dell'art. 47 CDFUE (tale da non doversi precisarne il contenuto mediante riferimento ad altre disposizioni del diritto dell'Unione), la Corte sancisce:

“la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale secondo la quale un datore di lavoro non è tenuto a motivare per iscritto il recesso con preavviso da un contratto di lavoro a tempo determinato, mentre è tenuto a tale obbligo in caso di recesso da un contratto di lavoro a tempo indeterminato”.

Francesco Andretta, avvocato in Napoli.

Visualizza il documento: [C. giust., Grande Sezione, 20 febbraio 2024, causa C-715/20](#)