

Corte di Giustizia Europea sez. I, C-118/13, 12/06/2014

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione 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 L 299, pag. 9).

2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra la sig.ra (*omissis*) e l'ex datore di lavoro del suo defunto marito, la K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG (in prosieguo: la «K + K»), in merito al diritto dell'interessata a percepire un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute dal sig. (*omissis*) al momento del decesso.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 L'articolo 7 della direttiva 2003/88, intitolato «Ferie annuali», è redatto come 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».

4 L'articolo 15 di detta direttiva, intitolato «Disposizioni più favorevoli», dispone che:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori».

5 L'articolo 17 della direttiva 2003/88 prevede che gli Stati membri possano derogare a talune disposizioni di quest'ultima. Tuttavia, nessuna deroga è ammessa per quanto riguarda l'articolo 7 della stessa direttiva.

Diritto tedesco

6 L'articolo 7, paragrafo 4, della legge federale relativa alle ferie (Bundesurlaubsgesetz), dell'8 gennaio 1963 (BGBl. 1963, pag. 2), nella sua versione del 7 maggio 2002 (BGBl. I, pag.

1529), prevede quanto segue:

«Qualora le ferie non possano essere piú concesse, integralmente o in parte per cessazione del rapporto di lavoro, deve essere corrisposta un'indennità sostitutiva».

7 Secondo l'articolo 1922, paragrafo 1, del codice civile (Bürgerliches Gesetzbuch) alla morte di una persona (successione), il suo intero patrimonio (eredità) si trasmette ad una o piú persone (eredi).

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

8 La sig.ra (omissis) è l'erede universale del defunto marito, impiegato presso la K + K tra il 1° agosto 1998 ed il 19 novembre 2010, data del suo decesso.

9 Il sig. (omissis) era gravemente malato dal 2009. Durante tale anno, è risultato inabile al lavoro per oltre otto mesi. Era ancora inabile al lavoro dall'11 ottobre 2010 sino alla data del suo decesso.

10 È pacifico che, alla data del decesso, il sig. (omissis) aveva diritto ad almeno 140,5 giorni di ferie annuali non godute.

11 Con lettera del 31 gennaio 2011, la sig.ra (omissis) ha chiesto alla K + K un'indennità finanziaria a titolo dei suddetti giorni di ferie non godute. La K + K ha respinto detta domanda in quanto dubitava del fatto che si trattasse di un diritto trasmissibile per via successoria.

12 Il giudice di primo grado, adito per questa medesima domanda dalla sig.ra (omissis), ha parimenti respinto con la motivazione che, secondo la giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (tribunale federale del lavoro), non sorgerebbe alcun diritto ad un'indennità finanziaria a titolo di ferie annuali non godute alla fine del rapporto di lavoro quando tale rapporto termini per decesso del lavoratore. Avverso detta sentenza è stato proposto appello e il giudice del rinvio si interroga sulla fondatezza di detta giurisprudenza nazionale alla luce della giurisprudenza della Corte relativa all'articolo 7 della direttiva 2003/88.

13 Alla luce di quanto sopra, il Landesarbeitsgericht Hamm ha deciso di sospendere il processo e di sottoporre alla Corte le due questioni pregiudiziali seguenti:

«1) Se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE debba essere interpretato nel senso che osta a legislazioni o prassi nazionali, secondo le quali il diritto ad un periodo minimo di ferie retribuite si estingue integralmente in caso di decesso del lavoratore, vale a dire, oltre al diritto non realizzabile all'esonero dall'obbligo di lavoro, anche il diritto al pagamento delle ferie.

2) Se l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE debba essere interpretato nel senso che il diritto ad un'indennità finanziaria per il periodo minimo di ferie retribuite in caso di cessazione del rapporto di lavoro Ã collegato alla persona del lavoratore in modo che tale diritto spetti solo a quest'ultimo, affinché egli possa realizzare, anche in un momento successivo, gli scopi di riposo e ricreazione connessi con la concessione delle ferie annuali retribuite.

3) Se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE debba essere interpretato nel senso che il datore di lavoro, tenuto conto della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, nell'organizzazione dell'orario di lavoro sia tenuto a concedere effettivamente le ferie al lavoratore fino alla fine dell'anno di calendario oppure al più tardi fino al decorso di un periodo di riporto applicabile al rapporto di lavoro senza che occorra accertare se il lavoratore abbia richiesto le ferie.

Sulle questioni pregiudiziali

14 Con le sue tre questioni che occorre esaminare insieme, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che osta a legislazioni o prassi nazionali quali quelle di cui trattasi nel procedimento principale, che prevedono che il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue senza dare diritto ad un'indennità finanziaria a titolo delle ferie non godute, quando il rapporto di lavoro termini per decesso del lavoratore e, in caso affermativo, se il beneficio di una tale indennità dipenda da una previa domanda dell'interessato.

15 Al riguardo, si deve ricordare, anzitutto, che, secondo costante giurisprudenza della Corte, il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato come 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 stessa direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), codificata con la direttiva 2003/88 (v. sentenze Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 22; KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punto 23, nonché Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punto 16).

16 Occorre inoltre sottolineare, da un lato, che l'articolo 7 della direttiva 2003/88, non rientra tra le disposizioni alle quali quest'ultima consente esplicitamente di derogare (v. sentenza Schultz-Hoff e a., EU:C:2009:18, punto 24), e dall'altro, che tale direttiva considera il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo come due aspetti di un unico diritto.

17 Infine, la Corte ha già sottolineato che, nel momento in cui cessa il rapporto di lavoro e non è pertanto possibile l'effettiva fruizione delle ferie annuali retribuite, per evitare che, a

causa di detta impossibilit , il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare del diritto alle ferie annuali retribuite, neppure in forma pecuniaria, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 riconosce al lavoratore il diritto ad un'indennit  (v., in tal senso, sentenze Schultz-Hoff e a., EU:C:2009:18, punto 56, nonch  Neidel, C 337/10, EU:C:2012:263, punto 29).

18 Cos  la Corte ha considerato che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che osta a disposizioni o a prassi nazionali le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia dovuta alcuna indennit  finanziaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute al lavoratore che sia stato in congedo per malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto, ragione per la quale egli non ha potuto esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite (sentenza Schultz-Hoff e a., EU:C:2009:18, punto 62).

19   alla luce di tale giurisprudenza che occorre valutare se, nel caso in cui l'avvenimento che ha posto fine al rapporto di lavoro sia il decesso del lavoratore, un tale avvenimento possa costituire un ostacolo a che il diritto alle ferie annuali retribuite si trasformi in un diritto ad un'indennit  finanziaria.

20 A tal riguardo, occorre rilevare che detto diritto alle ferie annuali costituisce solo uno dei due aspetti di un principio essenziale di diritto sociale dell'Unione e che quest'ultimo comporta anche il diritto all'ottenimento di un pagamento (v., in tal senso, sentenza Schultz-Hoff e a., EU:C:2009:18, punto 60 e giurisprudenza ivi citata).

21 Infatti, l'espressione «ferie annuali retribuite» utilizzata dal legislatore dell'Unione, segnatamente all'articolo 7 della direttiva 2003/88, significa che, per la durata delle ferie annuali ai sensi del medesimo, la retribuzione del lavoratore deve essere mantenuta. In altre parole, quest'ultimo deve continuare a percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo e di distensione (v., in tal senso, sentenze Robinson-Steele e a., C 131/04 e C 257/04, EU:C:2006:177, punto 50; Schultz-Hoff e a., EU:C:2009:18, punto 58, e Lock, C 539/12, EU:C:2014:351, punto 16).

22 Con l'intento di garantire l'osservanza di tale diritto fondamentale del lavoratore sancito dal diritto dell'Unione, la Corte non pu  fornire una interpretazione restrittiva dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, a scapito dei diritti che il lavoratore trae da questa (v., in tal senso, segnatamente, sentenza Heimann e Toltschin C 229/11 e C 230/11, EU:C:2012:693, punto 23 e giurisprudenza ivi citata, nonch  ordinanza Brandes, C 415/12, EU:C:2013:398, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

23 Occorre inoltre rilevare che, come sostiene il governo ungherese nelle sue osservazioni, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, come interpretato dalla Corte, non assoggetta il diritto ad un'indennit  finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del

lavoratore di tutte ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui tale rapporto Ã cessato.

24 Occorre infine constatare che il beneficio di una compensazione pecuniaria nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato per effetto del decesso del lavoratore risulta indispensabile per garantire lâ??effetto utile del diritto alle ferie annuali retribuite accordato al lavoratore a titolo della direttiva 2003/88.

25 Infatti, se lâ??obbligo di pagamento del congedo annuale cessasse con la fine del rapporto di lavoro dovuta a decesso del lavoratore, tale circostanza avrebbe la conseguenza che un avvenimento fortuito, che esula dal controllo sia del lavoratore che del datore di lavoro, comporterebbe retroattivamente la perdita totale del diritto alle ferie annuali retribuite stesso, quale sancito dallâ??articolo 7 della direttiva 2003/88.

26 Per tutte le ragioni che precedono, tale disposizione della direttiva 2003/88 non puÃ² dunque essere interpretata nel senso che detto diritto possa estinguersi a causa del decesso del lavoratore.

27 Inoltre, poichÃ© lâ??articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetta il diritto ad unâ??indennitÃ finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa alla cessazione del rapporto di lavoro, occorre considerare che il beneficio di una tale indennitÃ non puÃ² essere subordinato allâ??esistenza di una previa domanda a tale effetto.

28 Infatti, da un lato, tale diritto Ã conferito direttamente da detta direttiva senza che il lavoratore interessato debba intervenire a tal proposito e, dallâ??altro, tale diritto non puÃ² dipendere da condizioni diverse da quelle che vi sono esplicitamente previste, per cui la circostanza che il lavoratore non abbia previamente chiesto il beneficio di unâ??indennitÃ finanziaria a titolo dellâ??articolo 7, paragrafo 2, di tale direttiva Ã del tutto irrilevante.

29 Ne risulta, da un lato, che lâ??articolo 7 della direttiva 2003/88 non puÃ² essere interpretato nel senso che il decesso del lavoratore che pone fine al rapporto di lavoro dispensa il datore di lavoro del lavoratore defunto dal pagamento dellâ??indennitÃ finanziaria a cui questâ??ultimo avrebbe normalmente avuto diritto a titolo di ferie annuali retribuite non godute e, dallâ??altro, che il beneficio di una tale indennitÃ non puÃ² essere subordinato allâ??esistenza di una previa domanda a tale effetto.

30 Dalle considerazioni che precedono deriva che occorre rispondere alle questioni pregiudiziali proposte che lâ??articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che osta a legislazioni o prassi nazionali, quali quelle di cui trattasi nel procedimento principale, che prevedono che il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue senza dare diritto ad unâ??indennitÃ finanziaria a titolo delle ferie non godute, quando il rapporto di lavoro termina per decesso del lavoratore. Il beneficio di una tale indennitÃ non puÃ² dipendere da una previa domanda dellâ??interessato.

Sulle spese

31 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Prima Sezione) dichiara:

L'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, deve essere interpretato nel senso che osta a legislazioni o prassi nazionali, quali quelle di cui trattasi nel procedimento principale, che prevedono che il diritto alle ferie annuali retribuite si estingue senza dare diritto ad un'indennità finanziaria a titolo delle ferie non godute, quando il rapporto di lavoro termina per decesso del lavoratore. Il beneficio di una tale indennità non può dipendere da una previa domanda dell'interessato.

Firme

Campi meta

Massima : *La morte del lavoratore non estingue il suo diritto alla retribuzione delle ferie non effettuate.*

Supporto Alla Lettura :

FERIE

Al lavoratore è riconosciuto il diritto irrinunciabile alle *ferie annuali retribuite* al fine di consentirgli il recupero delle energie e la realizzazione di esigenze anche ricreative personale e familiari. La durata minima delle ferie è fissata in quattro settimane, i contratti collettivi possono estendere tale periodo, ma non ridurlo. Le ferie maturano nel corso del rapporto di lavoro, anche se questo dura meno di un anno o è in prova; vengono godute nel tempo che l'imprenditore stabilisce, informandone *preventivamente* il lavoratore. Tuttavia il datore di lavoro deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, realizzando un equo temperamento. Salvo diversa previsione le ferie devono essere godute per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione delle stesse e, nel caso di impossibilità, per il residuo nei 18 mesi successivi a tale anno, il periodo delle ferie deve essere possibilmente continuativo, in considerazione delle finalità dell'istituto. Se le ferie maturate non vengono godute nel periodo prescritto dalla legge o dal contratto collettivo e non è più possibile neppure l'adempimento tardivo (ad esempio perché è cessato il rapporto di lavoro), spetta la retribuzione corrispondente (c.d. indennità di ferie non godute).