

Per la Corte UE è obbligatorio misurare la durata dell'orario di lavoro

La Corte di Giustizia Europea, con la sentenza del 15 maggio 2019 emessa nella causa c-55/18, ha affermato che gli Stati membri, al fine di assicurare l'effetto utile dei diritti previsti dalla Direttiva 2003/88, devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema oggettivo, affidabile ed accessibile, che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun dipendente.

.....
Per la Corte Europea, i datori di lavoro degli Stati membri sono tenuti a istituire un sistema di misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Il fatto

Il caso trova origine nel ricorso collettivo presentato da un'organizzazione sindacale dinanzi alla Corte Centrale Spagnola, contro un istituto bancario, chiedendo la pronuncia di una sentenza che dichiarasse l'obbligo, a carico di quest'ultima, di istituire un sistema di registrazione dell'orario di lavoro giornaliero svolto dai dipendenti, che consentisse di verificare il rispetto, da un lato, degli orari stabiliti e, dall'altro, dell'obbligo di trasmettere ai rappresentanti sindacali le informazioni relative al lavoro straordinario effettuato mensilmente.

Secondo il sindacato, l'obbligo di istituire il sistema di registrazione sopra detto, risultava non solo dalla normativa nazionale, ma anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalla direttiva sull'orario di lavoro.

La Corte Centrale Spagnola esprimeva dei dubbi circa l'interpretazione di tale obbligo da parte del Tribunale Supremo della normativa spagnola, sulla conformità dell'obbligo al diritto dell'Unione. Nello specifico secondo la Corte tale interpretazione priva, nella pratica, da un lato, i lavoratori di un mezzo di prova essenziale per dimostrare che il loro orario di lavoro ha superato i periodi massimi di lavoro e, dall'altro, i loro rappresentanti dei mezzi necessari per verificare il rispetto delle norme applicabili in materia. Di conseguenza, il diritto spagnolo non sarebbe in grado di garantire il rispetto effettivo degli obblighi previsti dalla direttiva sull'orario di lavoro e dalla direttiva sulla sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

La decisione

La Corte di Giustizia Europea sottolineava, innanzitutto, l'importanza del diritto di ciascun lavoratore ad una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornaliero e settimanale. Tale diritto costituisce una norma fondamentale del diritto sociale dell'UE ed il suo contenuto è precisato nella direttiva sull'orario di lavoro.

In particolare, spiegavano i giudici, tale direttiva (2003/88) fissa prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro, prevedendo limiti massimi di orario, normale e straordinario, di permessi e riposi, ecc.

Dal momento che il lavoratore dev'essere considerato la parte debole nel rapporto, proseguiva la Corte Europea, è necessario che le disposizioni della direttiva ricordata siano interpretate in modo tale da impedire al datore di imporre ai propri dipendenti una qualsiasi restrizione dei loro diritti.

La Corte rilevava quindi che, in assenza di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, non c'è modo di stabilire con oggettività e affidabilità né il numero di ore di lavoro svolte e la loro ripartizione nel tempo né il numero delle ore di lavoro straordinario, il che rende eccessivamente difficile per i lavoratori, se non impossibile in pratica, far rispettare i loro diritti. La determinazione oggettiva e affidabile del numero di ore di lavoro giornaliero e settimanale è infatti essenziale per stabilire se la durata massima settimanale di lavoro comprendente le ore di lavoro straordinario e i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale sono stati rispettati.

Per la Corte, dunque, una normativa nazionale che non prevede l'obbligo di ricorrere a uno strumento che consente tale determinazione, non è idonea a garantire l'effetto utile dei diritti conferiti dalla Carta e dalla direttiva sull'orario di lavoro, poiché essa priva sia i datori di lavoro sia i lavoratori della possibilità di verificare se tali diritti sono rispettati.

Una tale normativa potrebbe quindi compromettere l'obiettivo della direttiva consistente nel garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, e ciò indipendentemente dalla durata massima dell'orario settimanale di lavoro fissata dal diritto nazionale. Per contro, un sistema di registrazione dell'orario di lavoro offre ai lavoratori uno strumento particolarmente efficace per accedere in modo agevole a dati obiettivi e affidabili relativi alla durata effettiva del lavoro realizzato, il che facilita tanto la prova, per tali lavoratori, di una violazione dei loro diritti quanto il controllo da parte delle autorità e dei giudici nazionali competenti del rispetto effettivo dei diritti in parola.

In conclusione, gli artt. 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letti alla luce dell'art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e dell'art. 4, paragrafo 1, dell'art. 11, paragrafo 3, e dell'art. 16, paragrafo 3, della direttiva 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa di uno Stato membro la quale, secondo l'interpretazione che ne è data dalla giurisprudenza nazionale, non impone ai datori di

lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

Concludeva la Corte Europea che, dai principi sopra esposti, ne consegue che gli Stati membri devono imporre ai datori l'obbligo di predisporre un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun prestatore. Tale sistema risulta, infatti, necessario anche per consentire ai rappresentanti dei lavoratori, aventi una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei dipendenti, di esercitare i diritti loro spettanti e gli Stati membri sono liberi di definire le modalità concrete di attuazione del predetto obbligo, in particolare in ordine alla forma che esso deve assumere, tenendo conto, se del caso, delle specificità proprie di ogni settore di attività interessato, ed altresì delle particolarità e delle dimensioni di talune imprese.

In definitiva

In generale la Corte Europea, con la sentenza in commento, ha ricordato il principio per cui gli Stati membri sono tenuti a far beneficiare effettivamente i lavoratori dei diritti che sono stati loro conferiti, senza che le modalità concrete scelte per garantire l'attuazione delle direttive possano svuotare di contenuto tali diritti. Più in particolare, la Corte ha ricordato in proposito che il lavoratore dev'essere considerato la parte debole nel rapporto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di imporgli una restrizione dei suoi diritti.

Con riferimento alla causa, hanno definito i Giudici europei che fra tali diritti sussiste quello di ciascun lavoratore ad una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornaliero e settimanale, che non solo costituisce una norma del diritto sociale dell'Unione che riveste una particolare importanza, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

Secondo la Corte, infatti, la determinazione del numero di ore di lavoro giornaliero e settimanale è essenziale per stabilire se la durata massima settimanale di lavoro definita dalla direttiva 2003/88 (comprendente le ore di lavoro straordinario) sia stata rispettata nel periodo di riferimento e se siano rispettati i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale.

Se invece manca un sistema che consente di misurare la durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, ha spiegato la Corte, non è possibile oggettivamente il numero di ore di lavoro, la loro collocazione nel tempo e il numero delle ore svolte al di là dell'orario di lavoro normale e sarebbe troppo difficile per i lavoratori o anche impossibile nella pratica, far rispettare i loro diritti.

Dato però che nella direttiva non sono specificate le modalità concrete per attuare i diritti in essa previsti, sono gli Stati membri ad essere tenuti ad adottare le misure necessarie a tale scopo, tenuto conto dell'obiettivo essenziale consistente nel garantire una protezione

efficace delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, e una migliore tutela della loro sicurezza e della loro salute, affinché questi possano beneficiare effettivamente dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale e del limite massimo della durata media settimanale di lavoro previsti da tale direttiva. Inoltre, questo sistema è necessario per consentire ai rappresentanti dei lavoratori, aventi una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di esercitare il loro diritto, previsto all'art. 11, paragrafo 3, della suddetta direttiva, di chiedere al datore di lavoro di prendere opportune misure e di presentargli proposte.

Pertanto, dato che le difficoltà derivanti dall'assenza di un sistema di misurazione, tenuto conto della situazione di debolezza del lavoratore nel rapporto di lavoro, non possono essere superate dai poteri di indagine e sanzionatori conferiti dalla normativa nazionale agli organi di controllo, quali l'Ispettorato del lavoro, né ricorrendo ad altri mezzi di prova (es. testimonianze, la produzione di email o la consultazione di telefoni cellulari o di computer), spetta agli Stati membri, nell'ambito dell'esercizio del potere discrezionale di cui dispongono a tal riguardo, definire le modalità concrete di attuazione di un siffatto sistema, in particolare la forma che esso deve assumere, e ciò tenendo conto, se del caso, delle specificità proprie di ogni settore di attività interessato, e altresì delle particolarità di talune imprese, in special modo delle loro dimensioni.

Si ritiene importante, da ultimo, ricordare che, in generale, la Corte Europea non risolve la controversia nazionale, ma spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte stessa e che tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.