

## ***Riduzione salariale del 25% e nozione di licenziamento***

*La Corte di Giustizia Europea, nella Causa C-422/14 dell'11 Novembre 2015, ha affermato che la risoluzione di un contratto di lavoro in seguito al rifiuto da parte del lavoratore di acconsentire a una modifica unilaterale e sostanziale, a suo svantaggio, degli elementi essenziali di tale contratto costituisce un licenziamento ai sensi della direttiva sui licenziamenti collettivi (direttiva 98/59/CE).*

*Il fatto di considerare che la mancata accettazione da parte di un lavoratore di una riduzione salariale del 25% non rientri nella nozione di licenziamento priverebbe la direttiva della sua piena efficacia, pregiudicando la tutela dei lavoratori.*

.....

La Corte di giustizia dell'Unione europea, con la sentenza in oggetto ha fornito alcune importanti interpretazioni della direttiva europea sui licenziamenti collettivi (98/59/CE).

Nel particolare ha definito che una riduzione del 25% del salario, così come qualsiasi altra modifica "unilaterale e sostanziale" degli "elementi essenziali" del contratto di lavoro (a svantaggio del dipendente) costituisce un licenziamento. L'azienda, dunque, non può far passare la cessazione come una "risoluzione consensuale del rapporto" basandosi sulla mancata accettazione delle nuove condizioni da parte del dipendente.

.....

### **Premessa**

- Per determinare l'esistenza di un licenziamento collettivo, la direttiva 98/59/CE stabilisce che, ai fini del calcolo del numero dei licenziamenti, sono assimilate a questi le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque.
- Secondo la legge spagnola, nelle imprese che occupano fra 100 e 300 lavoratori, per "licenziamento collettivo" si intende la risoluzione di contratti di lavoro per cause oggettive, qualora, nell'arco di un periodo di 90 giorni, tale risoluzione riguardi almeno il 10% del numero di lavoratori.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

### ***Il fatto***

Il 3 Settembre 2013 la società Gestora Clubs Dir, SL impiegava 126 dipendenti, di cui 114 con contratto a tempo indeterminato e 12 con contratto a tempo determinato.

Nel periodo compreso tra il 16 e il 26 settembre 2013, la Gestora ha proceduto a 10 licenziamenti individuali per ragioni oggettive, tra cui quello del sig. Cristian Pujante Rivera.

Nei 90 giorni precedenti e successivi all'ultimo di tali licenziamenti per ragioni oggettive, hanno avuto luogo altre 27 risoluzioni contrattuali, dovute a cause diverse (come, in particolare, la scadenza dei contratti o la cessazione volontaria da parte dei lavoratori). Tali cessazioni ricomprendono altresì quella di una lavoratrice che ha acconsentito alla risoluzione consensuale del contratto dopo essere stata informata della modifica delle proprie condizioni di lavoro (vale a dire una riduzione della retribuzione fissa nella misura del 25% e fondata sulle medesime cause oggettive già azionate nelle altre cessazioni avvenute tra il 16 e il 26 settembre 2013).

La Gestora ha successivamente riconosciuto che le modifiche del contratto di lavoro notificate alla lavoratrice avevano oltrepassato le modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro consentite dalla legge spagnola e ha accettato di risarcire la lavoratrice.

Il sig. Pujante Rivera ha proposto ricorso contro la Gestora e il Fondo de Garantía Salarial (Fondo di garanzia salariale) dinanzi al Juzgado de lo Social n. 33 di Barcellona (Tribunale del lavoro n. 33 di Barcellona, Spagna), in quanto ritiene che tale società avrebbe dovuto applicare la procedura di licenziamento collettivo.

Secondo il sig. Pujante Rivera, se si tiene conto delle cessazioni di contratto avvenute nei 90 giorni rispettivamente precedenti e successivi al proprio licenziamento, la soglia numerica prevista dalla legge spagnola risulta raggiunta, dato che, tranne le cessazioni volontarie (nel numero di 5), tutte le altre cessazioni di contratti costituiscono licenziamenti o cessazioni di contratti assimilabili a licenziamenti.

Il giudice nazionale ha sottoposto alla Corte di Giustizia varie questioni sull'interpretazione della direttiva.

### ***La decisione***

La Corte ha dichiarato che i lavoratori che beneficino di un contratto concluso a tempo determinato o per un compito determinato devono essere considerati lavoratori "abituamente" impiegati, ai sensi della direttiva, nello stabilimento interessato. Se così non fosse, si rischierebbe di privare l'insieme dei lavoratori

impiegati da tale stabilimento dei diritti loro conferiti dalla direttiva, ciò che comprometterebbe l'efficacia di quest'ultima.

Tuttavia, la Corte ha ricordato che i lavoratori i cui contratti cessino per scadenza regolare del termine convenuto non devono essere computati ai fini della determinazione dell'esistenza di un "licenziamento collettivo" conformemente alla direttiva.

La Corte ha aggiunto che, al fine di accertare l'esistenza di un licenziamento collettivo ai sensi della direttiva, la condizione che i licenziamenti siano almeno cinque non riguarda le cessazioni di contratti di lavoro assimilate a un licenziamento, bensì esclusivamente i licenziamenti in senso stretto.

Ciò risulta inequivocabilmente dal tenore stesso della direttiva e qualsiasi altra interpretazione volta ad estendere o a restringere il suo ambito di applicazione avrebbe l'effetto di privare di ogni effetto utile la condizione di cui trattasi, vale a dire "che i licenziamenti siano almeno cinque".

Infine, la Corte ha dichiarato altresì che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di "licenziamento" ai sensi della direttiva.

La Corte ha ricordato che i licenziamenti si caratterizzano per la mancanza di consenso da parte del lavoratore.

Nella causa in commento, la cessazione del rapporto di lavoro della lavoratrice che ha acconsentito alla risoluzione consensuale è imputabile alla modifica unilaterale apportata dal datore di lavoro a un elemento sostanziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona della lavoratrice stessa.

Tale cessazione costituisce quindi un licenziamento. Infatti, da un lato, poiché la direttiva è volta al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, la nozione di licenziamento non può essere interpretata restrittivamente. Dall'altro, l'obiettivo dell'armonizzazione delle norme applicabili ai licenziamenti collettivi consiste nel garantire una protezione di analoga natura dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e nell'uniformare gli oneri che tali norme di tutela comportano per le imprese dell'Unione.

*La nozione di licenziamento condiziona direttamente l'applicazione della tutela e dei diritti predisposti dalla direttiva a favore dei lavoratori. Tale nozione incide, quindi, direttamente sugli oneri per l'impresa che la tutela dei lavoratori comporta. Di conseguenza, qualsiasi normativa nazionale o interpretazione che conduca a ritenere che, in una fattispecie come*

quella in oggetto, la risoluzione del contratto di lavoro non costituisca un licenziamento ai sensi della direttiva altererebbe l'ambito di applicazione di quest'ultima, privandola così della sua piena efficacia.

### ***In definitiva***

La Corte si è pronunciata su un rinvio pregiudiziale disposto da un giudice spagnolo ed è intervenuta su due punti centrali della direttiva sui licenziamenti collettivi e cioè il criterio di computo della dimensione aziendale che rende applicabile la procedura di licenziamento collettivo e la nozione di licenziamento che è rilevante ai fini della determinazione della soglia numerica oltre la quale si ha un licenziamento collettivo.

Per quanto riguarda il primo punto , la direttiva fa riferimento al concetto di lavoratori “abituamente” occupati nello stabilimento interessato dalla riduzione del personale e la questione posta alla Corte riguardava la computabilità o meno in tale organico “abituale” dei lavoratori con contratto a tempo determinato.

La Corte ha rilevato che, ai fini del calcolo dell’organico di uno stabilimento per l’applicazione della direttiva 98/59, la natura del rapporto di lavoro è irrilevante. Pertanto i lavoratori con contratto a tempo determinato devono essere considerati lavoratori abitualmente impiegati.

- Utile, a questo proposito è sottolineare che la normativa italiana appare conforme alla direttiva dopo l’entrata in vigore dell’articolo 8 del DLgs 368/2001, ora sostituito dall’articolo 27 del DLgs 81/2015 (codice dei contratti), che ha stabilito la computabilità dei lavoratori a termine, prevedendo anche uno specifico criterio di calcolo (numero medio mensile dei lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base della effettiva durata dei rapporti di lavoro).

Per quanto riguarda il secondo punto, si osserva che la Corte ha affermato che il riferimento alla condizione dei cinque licenziamenti riguarda i licenziamenti in senso stretto e non le cessazioni assimilate. Ma il punto da sottolineare è che la sentenza dice che nella nozione di licenziamento, non definita espressamente dalla direttiva, deve farsi rientrare “qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso”.

Nella fattispecie in esame (spagnola) , la questione riguardava una norma di legge che dà facoltà al lavoratore, danneggiato da una modifica sostanziale delle sue condizioni di lavoro, di recedere dal contratto ricevendo un’indennità.

L'ipotesi non è dissimile da quella italiana delle dimissioni per giusta causa e dalle ipotesi di dimissioni qualificate previste da alcuni contratti collettivi.

La Corte, come visto sopra, ha affermato che in questo caso la cessazione del rapporto è imputabile alla modifica unilaterale e svantaggiosa apportata dal datore di lavoro a un elemento sostanziale del contratto di lavoro per ragioni che nulla avevano a che fare con il lavoratore e pertanto ciò è qualificabile come licenziamento e come tale va considerato ai fini del computo della soglia numerica che determina l'applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi.

Per tutto ciò la Corte ha affermato che qualsiasi normativa nazionale o interpretazione che esclude dalla nozione di licenziamento casi come quello analizzato, viola la direttiva ricordata.

Questo è un principio foriero di conseguenze di notevole rilievo anche nell'ordinamento italiano, nel quale, ricordiamo, fino ad ora le dimissioni del lavoratore, anche se dovute ad una modifica che pregiudichi le condizioni di lavoro del dipendente operata dal datore di lavoro, sono sempre state ritenute irrilevanti ai fini del computo della soglia numerica per l'applicazione della procedura di licenziamento collettivo.

*Nota : ricordiamo che il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.*

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)