

*Corte di giustizia Ue: è il datore che deve dimostrare la rinuncia del dipendente*

# Le ferie? Diritto irrinunciabile

*Il lavoratore non le perde per il fatto di non averle chieste*

DI LILIANA CIRILLO  
ED EUGENIO PISCINO

La Corte di giustizia europea, con la sentenza del 6 novembre 2018, causa C-619/16, ha fissato il principio che un lavoratore non perde automaticamente il diritto alle ferie, per il solo fatto di non averle chieste. Grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che il lavoratore, deliberatamente e con piena consapevolezza, si è astenuto dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite, dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il proprio diritto.

Soltanto in questo caso il diritto dell'Unione non osta alla perdita delle ferie. L'articolo 7 della direttiva 2003/88 dispone che ogni lavoratore benefici di almeno quattro settimane di ferie annuali retribuite, che non possono essere sostituite da un'indennità finanziaria, se non in caso di fine del rapporto di lavoro.

Gli Stati membri adottano, pertanto, le misure necessarie all'attuazione del diritto e nessuna deroga è ammessa sul punto. La questione affrontata è stata l'interpretazione dell'art. 7 citato e il contrasto con la direttiva di una disposizione o prassi

nazionale che consente che il diritto di un lavoratore al riconoscimento di un'indennità pecuniaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute, all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro, venga meno: a) quando il lavoratore stesso, da un lato, non abbia presentato, in pendenza del rapporto di lavoro, alcuna domanda di concessione delle ferie; b) quando non dimostri di non averne potuto usufruire per ragioni indipendenti dalla propria volontà.

In realtà, più volte la Corte ha affermato che il «diritto alle ferie annuali retribuite dev'essere considerato come un principio importante del diritto sociale dell'Unione, la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88 stessa».

Questa non consente agli Stati membri né di precludere la nascita del diritto alle ferie annuali retribuite, né di prevedere che tale diritto, per il lavoratore al quale è stato impedito di esercitarlo, si estingua allo scadere del periodo di riferimento. Gli Stati membri, pertanto, possono prevedere anche la decadenza dal diritto alle ferie, allo scadere di un periodo di riferimento, ma è necessario



che il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il diritto attribuitogli dalla direttiva di qua. Non è possibile, secondo la Corte, che l'estinzione del diritto alle ferie (o all'indennità sostitutiva al termine del rapporto di lavoro) derivi direttamente dalla circostanza che il lavoratore non abbia presentato domanda per usufruire delle stesse.

Dovrà, invece, essere verificato preliminarmente che il lavoratore sia stato effettivamente posto in condizioni di far valere il proprio diritto alle ferie annuali retribuite: il datore di lavoro ha una particolare responsabilità, affinché i propri dipendenti facciano effettivamente valere il loro diritto alle ferie annuali retri-

buite. Il lavoratore deve essere considerato come la parte debole nel contratto di lavoro e, pertanto, si è ritenuto che questi deve essere stato effettivamente posto dal datore di lavoro, con un'informazione adeguata, in condizione di fruire dei giorni di ferie, in tempo utile. Spetta, di conseguenza, al datore di lavoro dimostrare di aver adottato i provvedimenti idonei a consentire a un lavoratore di far effettivamente valere tale diritto, non potendosi accollare esclusivamente al lavoratore la responsabilità del suo esercizio.

Qualora il datore di lavoro dimostri di aver agito con la necessaria diligenza e che, nonostante i provvedimenti adottati, il lavoratore abbia

rinunciato deliberatamente a far valere il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, pur avendone avuto la possibilità nel corso del rapporto di lavoro, questi non potrà esigere, ex articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, il pagamento di un'indennità pecuniaria, sostitutiva delle ferie annuali retribuite, non godute all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro. In questo caso, vi ha rinunciato in modo consapevole, reso edotto degli effetti giuridici che potrebbero derivare, a suo carico, all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro.

La Corte, tuttavia, precisa anche che dall'articolo esaminato non può certamente derivare, automaticamente, al contrario, una indennità pecuniaria al lavoratore, per ferie non godute, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

La ratio della norma, infatti è che il lavoratore benefici di un riposo effettivo e che di conseguenza, il godimento del diritto alle ferie annuali retribuite debba, in linea di principio, effettuarsi in natura.

Pagina a cura  
DELL'ASSOCIAZIONE  
ASFEL E DEL GRUPPO  
KIBERNETES