

Organizzazione dell'orario di lavoro e cumulo delle ferie annuali (CGCE C-214/10)

Autore: Rinaldi Manuela

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

SCARICA L'EBOOK



Il nuovo apprendistato

Massima

Una normativa nazionale può fissare un limite temporale al cumulo dei diritti alle ferie annuali retribuite, non godute, acquisiti durante un periodo di incapacità lavorativa.

Un siffatto limite, però, deve superare, in misura ragionevole, la durata del periodo di riferimento cui si riferisce.

1.

Premessa

Con la decisione in commento i giudici della Corte, ricordando precedente giurisprudenza sul tema (1) hanno precisato che il diritto del lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato quale principio importante del diritto sociale dell'Unione, a cui non può derogarsi.

L'attuazione di tale diritto da parte delle autorità nazionali può essere effettuata solamente nei limiti esplicitamente indicati dal diritto dell'Unione.

2.

Il Casus Decisus

Nella fattispecie oggetto di controversia un dipendente di una impresa tedesca era soggetto ad un contratto collettivo in forza del quale il diritto alle ferie annuali retribuite era pari a 30 giorni l'anno.

Tale contratto collettivo consente l'indennità sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro e prevede l'estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite non

godute a causa di malattia alla scadenza di un periodo di riporto di quindici mesi dopo il periodo di riferimento.

3. Conclusioni

Nella sentenza oggetto di commento la Corte, sempre con riferimento a precedenti sul tema (2), ricorda di aver già affermato che il diritto dell'Unione non osta ad una normativa nazionale, la quale preveda la perdita del diritto alle ferie annuali al termine del periodo di riferimento oppure di un periodo di riporto.

Ciò a condizione che il prestatore di lavoro abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il proprio diritto alle ferie.

Nella fattispecie de qua il periodo di riporto era determinato in 15 mesi; i giudici della Corte hanno affermato che si può concepire un periodo di riporto siffatto poiché lo stesso non disconosce la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite, in quanto garantisce il mantenimento del loro effetto positivo per il prestatore di lavoro (3).

Da ciò ne consegue che la Corte ha risolto la problematica in oggetto nel senso che, nel caso di un prestatore inabile al lavoro per più periodi di riferimento consecutivi, il diritto dell'Unione non osta a norme oppure a prassi nazionali (4) che, prevedendo un periodo di riporto di 15 mesi (5) **limitano il cumulo dei diritti alle ferie annuali retribuite** .

Manuela Rinaldi

Avvocato foro Avezzano Aq, Direttore Amministrativo Fondazione Studi Giuridici "Cassinelli - Buccini" c/o COA Avezzano; Docente in corsi di Alta Formazione Professionale; Docente nel corso di preparazione all'esame da avvocato c/o Tribunale di Avezzano organizzato dal COA di Avezzano unitamente alla Fondazione Studi Giuridici "Cassinelli - Buccini"; già docente a contratto a.a. 2009/2010 Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Univ. Teramo, facoltà Giurisprudenza, corso Laurea Magistrale ciclo unico, c/o sede distaccata di Avezzano, Aq; Tutor di Diritto del Lavoro c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. A. Maresca; Dottoranda in Diritto dell'Economia e dell'Impresa Università La Sapienza, Roma, Proff. Maresca - Santoro Passarelli

(1)

Cfr. Corte Gius. 26 giugno 2011, causa C 173/99, BECTU.

(2) Cfr. Corte 20 gennaio 2009,
causa C 350/06 Schultz.

(3)

Poiché
periodo di riposo.

(4)

Quali i contratti collettivi.

(5)

Allo scadere del quale il diritto si estingue.

<https://www.diritto.it/organizzazione-dell-orario-di-lavoro-e-cumulo-delle-ferie-annuali-cgce-c-21410/>