



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea
COMUNICATO STAMPA n. 23/18
Lussemburgo, 28 febbraio 2018

Sentenza nella causa C-46/17
Hubertus John / Freie Hansestadt Bremen

La proroga di un contratto di lavoro oltre l'età normale di pensionamento può essere limitata nel tempo

Il dipendente non può far valere che si tratta di un ricorso abusivo a contratti a tempo determinato

Il sig. Hubertus John è stato dipendente della città di Brema (Germania) in qualità di docente a contratto. Nell'avvicinarsi all'età normale di pensionamento, ha chiesto di poter continuare a lavorare oltre a tale termine. La città ha accettato di prorogare il suo contratto fino alla fine dell'anno scolastico 2014/2015. In seguito, la città ha respinto un'ulteriore domanda del sig. John di proroga fino al termine del primo semestre dell'anno scolastico 2015/2016. Ritenendo che la durata determinata della proroga accordatagli fosse contraria al diritto dell'Unione, il sig. John ha intentato una causa contro la città.

Investito della controversia, il Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunale superiore del lavoro del Land, Brema, Germania) rileva che la normativa tedesca in vigore consente alle parti del contratto di lavoro, secondo certe modalità, di differire la data di cessazione del contratto per il solo fatto che il lavoratore, con il raggiungimento dell'età normale di pensionamento, ha diritto ad una pensione di vecchiaia.

Il Landesarbeitsgericht Bremen chiede alla Corte di giustizia se una tale normativa sia compatibile con il divieto di discriminazione fondata sull'età¹ e con l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato² (accordo inteso a evitare il ricorso abusivo ad una successione di contratti a tempo determinato).

Con la sentenza odierna, **la Corte accerta che il divieto di discriminazione fondata sull'età non osta ad una disposizione nazionale come quella in questione, che subordina il differimento della data di cessazione di attività dei lavoratori che hanno raggiunto l'età di pensionamento prevista dalla legge al consenso accordato dal datore di lavoro per un periodo determinato.**

Secondo la Corte, la normativa in questione non sfavorisce i soggetti che abbiano raggiunto l'età pensionabile, rispetto a quelli che non l'hanno ancora raggiunta. Essa costituisce una deroga al principio della cessazione automatica del rapporto di lavoro quando il lavoratore abbia raggiunto l'età normale di pensionamento e consente di differire la data di cessazione del rapporto di lavoro a più riprese, senza condizioni né limiti di tempo. La prosecuzione del rapporto di lavoro, in ogni caso, non può avvenire senza accordo tra le due parti contrattuali.

Per quanto concerne l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, la Corte dubita, innanzitutto, che la proroga in questione possa essere considerata un utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato. Infatti, non pare escluso che una simile proroga possa essere

¹ Il divieto di discriminazione fondata sull'età è previsto dalla direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

² Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43).

considerata come un semplice rinvio contrattuale dell'età di pensionamento inizialmente concordata.

La Corte osserva, a tal proposito, che non risulta da alcun elemento del fascicolo che la normativa controversa possa favorire il ripetuto ricorso a contratti a tempo determinato o costituisca una potenziale fonte di abusi a danno dei lavoratori. Non vi è comunque motivo di ritenere che i limiti di età corrispondenti all'età normale di pensionamento comportino sistematicamente una precarizzazione della situazione dei lavoratori interessati, ai sensi dell'accordo quadro, se questi ultimi beneficiano di una pensione a importo pieno e, in particolare, se il datore di lavoro è autorizzato a procedere ad un rinnovo del contratto di lavoro di cui trattasi.

Nell'ipotesi in cui il Landesarbeitsgericht Bremen concludesse nel senso che la proroga accordata al sig. John dev'essere considerata un utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato, la Corte statuisce che **l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato non osta a una disposizione nazionale come quella in questione, che permette alle parti del contratto di lavoro di differire senza limiti di tempo, di comune accordo ed eventualmente anche più volte, la data di cessazione del contratto per il solo fatto che il lavoratore, con il raggiungimento dell'età normale di pensionamento, ha diritto alla pensione di vecchiaia.**

La Corte rinvia a tal proposito alle osservazioni del Landesarbeitsgericht Bremen, secondo cui un lavoratore che ha raggiunto il limite di età normale per percepire una pensione di vecchiaia a norma di legge si distingue dagli altri lavoratori non soltanto in quanto gode di una protezione sociale, ma anche per il fatto che - di norma - egli si trova alla fine della sua vita professionale e, di conseguenza, sotto il profilo della durata determinata del proprio contratto, non è posto dinnanzi all'alternativa di beneficiare di un contratto a tempo indeterminato. Inoltre, la proroga in questione garantisce il mantenimento delle condizioni contrattuali iniziali, pur conservando il lavoratore interessato il diritto di percepire una pensione di vecchiaia.