



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2017:708

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Decima Sezione)

21 settembre 2017 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamenti collettivi – Direttiva 98/59/CE – Articolo 1, paragrafo 1 – Nozione di “licenziamento” – Assimilazione ai licenziamenti delle “cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro” – Modifica unilaterale, da parte del datore di lavoro, delle condizioni di lavoro e salariali»

Nella causa C-149/16,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (tribunale circondariale di Breslavia-centro a Breslavia, Polonia), con decisione del 17 febbraio 2016, pervenuta in cancelleria il 14 marzo 2016, nel procedimento

Halina Socha,

Dorota Olejnik,

Anna Skomra

contro

Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu,

LA CORTE (Decima Sezione),

composta da M. Berger, presidente di sezione, A. Borg Barthet e F. Biltgen (relatore), giudici,

avvocato generale: M. Wathelet

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per lo Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu, da I. Walczak-Kozioł, radca prawny;
- per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da M. Owsiany-Hornung e M. Kellerbauer, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU 1998, L 225, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra le sig.re Halina Socha, Dorota Olejnik e Anna Skomra e il loro datore di lavoro, lo Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu (ospedale specialistico A. Falkiewicz di Breslavia, Polonia; in prosieguo: l'«ospedale specialistico A. Falkiewicz»), vertente sulla qualificazione come «licenziamento» o «cessazione del contratto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore», assimilata a un licenziamento, degli avvisi di modifica delle condizioni di lavoro che sono stati loro notificati dall'ospedale specialistico A. Falkiewicz.

Contesto normativo

Direttiva 98/59

3 L'articolo 1 della direttiva 98/59, rubricato «Definizione e campo di applicazione», così recita:

«1. Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

a) per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:

i) per un periodo di 30 giorni:

– almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;

– almeno pari al 10% del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;

– almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori;

ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati;

b) per rappresentanti dei lavoratori si intendono i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalla pratica in vigore negli Stati membri.

Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera a), sono assimilate ai licenziamenti 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.

2. La presente direttiva non si applica:

(...)

b) ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico (o, negli Stati membri in cui tale nozione è sconosciuta, degli enti equivalenti);

(...)).

4 L'articolo 2 della direttiva 98/59 è così formulato:

«1. Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo.

2. Nelle consultazioni devono essere esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

(...)).

5 L'articolo 5 della medesima direttiva così dispone:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali più favorevoli ai lavoratori».

Diritto polacco

6 L'articolo 42 del Kodeks Pracy (codice del lavoro), adottato con legge del 26 giugno 1974 (Dz. U. del 1974, n. 24, posizione 141), come modificato (in prosieguo: il «codice del lavoro»), prevede, al suo paragrafo 1, che le disposizioni relative alla risoluzione del contratto di lavoro si applicano in via analogica alla modifica delle condizioni di lavoro e salariali derivanti dal contratto di lavoro mediante avviso di modifica. Ai sensi di tale articolo, paragrafo 2, le condizioni di lavoro o salariali si considerano modificate qualora nuove condizioni siano state proposte ai lavoratori in forma scritta. Detto articolo, al paragrafo 3, prevede che, nel caso in cui il lavoratore rifiuti di accettare le nuove condizioni di lavoro o salariali proposte, il contratto di lavoro è risolto alla scadenza del periodo di preavviso comunicato. Se, prima della scadenza della metà di tale periodo di preavviso, il lavoratore non ha dichiarato di opporsi alle condizioni proposte, si considera che le abbia accettate.

7 L'articolo 1 della ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (legge relativa alle norme specifiche sulla risoluzione dei rapporti di lavoro per motivi non inerenti ai lavoratori), del 13 marzo 2003 (Dz. U. del 2003, n. 90, posizione 844), come modificata (in prosieguo: la «legge del 2003») recita:

«1. Le disposizioni della presente legge si applicano qualora per un datore di lavoro che occupa almeno 20 lavoratori sia necessario procedere a licenziamenti, per motivi non inerenti ai lavoratori stessi, mediante risoluzione effettuata dal datore di lavoro o anche per comune volontà delle parti, purché, nell'arco di un periodo non superiore a 30 giorni, i licenziamenti riguardino almeno:

- 1) 10 lavoratori, se il datore di lavoro occupa meno di 100 lavoratori;
- 2) il 10% dei lavoratori, se il datore di lavoro occupa almeno 100 lavoratori, ma meno di 300;
- 3) 30 lavoratori, se il datore di lavoro occupa almeno 300 o più lavoratori (...))».

8 L'articolo 2 della legge del 2003 è così formulato:

«1. Il datore di lavoro è obbligato a consultare, nell'ambito dei licenziamenti collettivi, le rappresentanze sindacali operanti presso l'azienda.

2. La consultazione di cui al paragrafo 1 riguarda, in particolare, la possibilità di evitare il licenziamento o di ridurre la portata nonché le questioni relative ai lavoratori interessati, per quanto riguarda, in particolare, le possibilità di riconversione o di formazione professionale nonché di ottenimento di un altro impiego da parte dei lavoratori licenziati.

3. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali le ragioni del licenziamento collettivo previsto, il numero dei lavoratori impiegati e le categorie professionali alle quali essi appartengono, le categorie professionali dei lavoratori interessati dal licenziamento collettivo, il periodo in cui sarà effettuato tale licenziamento, i criteri proposti per la selezione dei lavoratori da includere nel licenziamento collettivo, l'ordine in cui saranno effettuati i licenziamenti dei lavoratori, le proposte di soluzione delle questioni riguardanti i lavoratori interessati dal licenziamento collettivo previsto, e, qualora queste comprendano prestazioni pecuniarie, il datore di lavoro è tenuto, inoltre, a comunicare le modalità di determinazione del loro ammontare.

(...))».

9 L'articolo 3, paragrafo 1, della legge del 2003 prevede che entro il termine di 20 giorni dalla data della comunicazione di cui all'articolo 2, paragrafo 3, di tale legge, il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali concludano un accordo. Ai sensi del paragrafo 2 di tale articolo, l'accordo in parola determina le regole da seguire per i lavoratori interessati dal licenziamento collettivo previsto nonché gli obblighi del datore di lavoro nella misura necessaria a risolvere le altre questioni dei lavoratori coinvolti nel prospettato licenziamento collettivo.

10 L'articolo 5 della legge del 2003, applicabile alla data dei fatti di cui al procedimento principale, così disponeva:

«1. Alla risoluzione dei rapporti di lavoro per iniziativa del datore di lavoro nel quadro di un licenziamento collettivo non si applicano gli articoli 38 e 41 del codice del lavoro, fatti salvi i

paragrafi da 2 a 4, né le disposizioni specifiche che concernono la tutela particolare dei lavoratori contro il licenziamento o contro la cessazione del rapporto di lavoro, fatto salvo il paragrafo 5.

2. In caso di mancata conclusione dell'accordo di cui all'articolo 3, l'articolo 38 del codice del lavoro si applica alla risoluzione dei rapporti di lavoro per iniziativa del datore di lavoro nonché agli avvisi di modifica.

(...)

5. Durante il periodo di particolare tutela contro il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può soltanto modificare le condizioni di lavoro e salariali fino ad allora vigenti nei confronti:

1) di un lavoratore al quale mancano non più di 4 anni all'età di pensionamento, alla lavoratrice in stato di gravidanza, ai lavoratori in congedo di maternità, in congedo di adozione, in congedo parentale;

2) di un lavoratore membro del comitato del personale di un'impresa statale;

3) di un lavoratore membro dell'ufficio della rappresentanza sindacale aziendale;

(...)

6. Laddove la modifica delle condizioni di lavoro e salariali tramite avviso comporti una riduzione della retribuzione, ai lavoratori di cui al paragrafo 5 spetta, fino alla fine del periodo durante il quale beneficerebbero della particolare tutela contro il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro, un'indennità compensativa calcolata secondo le modalità risultanti dal codice del lavoro.

7. Nel caso la cessazione dei rapporti di lavoro avvenga nel quadro di un licenziamento collettivo, i contratti di lavoro a tempo determinato o per la fornitura di un lavoro determinato possono essere risolti da ciascuna delle parti con preavviso di due settimane».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

11 Le ricorrenti nel procedimento principale sono impiegate presso l'ospedale specialistico A. Falkiewicz in forza di contratti di lavoro a tempo indeterminato.

12 Nell'agosto del 2015, l'ospedale specialistico A. Falkiewicz ha notificato alle ricorrenti nel procedimento principale e ad altri lavoratori un avviso di modifica relativo a talune condizioni di lavoro e salariali e più specificamente al periodo necessario per l'acquisizione del diritto al premio di anzianità. Tale premio è versato, ogni cinque anni, ai lavoratori in base alla loro anzianità di servizio. Il suo importo è determinato come segue:

- 20 anni di anzianità di servizio: 75% di una mensilità di stipendio;
- 25 anni di anzianità di servizio: 100% di una mensilità di stipendio;
- 30 anni di anzianità di servizio: 150% di una mensilità di stipendio;
- 35 anni di anzianità di servizio: 200% di una mensilità di stipendio;

– 40 anni di anzianità di servizio: 300% di una mensilità di stipendio.

13 Dagli elementi del fascicolo di cui dispone la Corte emerge che la modifica proposta riguardava le modalità di calcolo dell'anzianità di servizio che doveva da allora in poi comprendere solo i periodi di lavoro compiuti al servizio dell'ospedale specialistico A. Falkiewicz.

14 È pacifico che il rifiuto della modifica delle condizioni contrattuali in oggetto poteva comportare, per i lavoratori interessati, la risoluzione definitiva del loro contratto di lavoro.

15 Dinanzi al giudice del rinvio, l'ospedale specialistico A. Falkiewicz ha sostenuto che la modifica delle condizioni contrattuali era dovuta a cambiamenti nell'organizzazione connessi a una riduzione dell'organico e al contenimento dei costi salariali. Poiché l'attività dell'ospedale è in perdita da più anni, la razionalizzazione delle condizioni di lavoro e salariali eseguita mediante avvisi di modifica sarebbe diretta a evitare la liquidazione dell'ospedale.

16 È altresì indiscusso che, nel procedere alla modifica delle condizioni applicabili ai contratti di lavoro, l'ospedale specialistico A. Falkiewicz non ha applicato la procedura risultante dalla legge del 2003.

17 Il giudice del rinvio si chiede se l'ospedale specialistico A. Falkiewicz abbia esclusivamente inteso modificare taluni elementi dei contratti di lavoro delle ricorrenti nel procedimento principale o se, in realtà, la sua intenzione sia stata quella di mettere fine a detti contratti, evitando al contempo di essere assoggettato alle disposizioni della direttiva 98/59. Tale giudice si domanda altresì se la modifica unilaterale delle condizioni contrattuali previste, la quale, non essendo stata accettata dalle ricorrenti nel procedimento principale, comporta la risoluzione dei contratti di lavoro, configuri un «licenziamento» ai sensi dell'articolo 1 di tale direttiva.

18 In tali circostanze, il Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (tribunale circondariale di Breslavia-centro a Breslavia, Polonia) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se gli articoli 1, paragrafo 1, e 2, della direttiva [98/59], in combinato disposto con il principio di effettività del diritto, debbano essere interpretati nel senso che il datore di lavoro, nel procedere agli avvisi di modifica delle condizioni di lavoro e salariali in riferimento ai contratti di lavoro (avviso di modifica), unicamente per quanto riguarda le condizioni di retribuzione, in considerazione di una difficile situazione finanziaria, è tenuto ad applicare la procedura risultante dalla succitata direttiva nonché a consultare le rappresentanze sindacali aziendali in merito a tali avvisi, sebbene il diritto nazionale – legge [del 2003] ai suoi articoli da 1 a 6 – non contenga alcuna norma in materia di avvisi di modifica delle condizioni del contratto di lavoro».

Sulla questione pregiudiziale

19 In via preliminare, occorre rilevare che, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 98/59, la medesima non si applica ai «dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico (o, negli Stati membri in cui tale nozione è sconosciuta, degli enti equivalenti)».

20 Nel caso di specie, poiché dalla decisione di rinvio non risulta espressamente che il legislatore polacco abbia inteso estendere l'applicazione dei diritti sanciti dalla direttiva 98/59 ai dipendenti di un ente pubblico, come l'ospedale specialistico A. Falkiewicz, la Corte ha rivolto una richiesta informale al giudice del rinvio affinché quest'ultimo indicasse le ragioni che l'hanno

condotto a considerare che l'interpretazione di tale direttiva gli era necessaria ai fini della risoluzione della controversia pendente dinanzi al medesimo.

21 Dalla risposta del giudice del rinvio emerge che la legge del 2003, che è volta a trasporre detta direttiva nel diritto polacco, è applicabile a tutte le persone aventi lo status di lavoratore ai sensi dell'articolo 2 del codice del lavoro. Ne rimangono esclusi soltanto il personale «di ruolo» e i lavoratori temporanei, cosicché la cerchia degli enti sottoposti alla legge del 2003 è più ampia di quella a cui è applicabile la stessa direttiva. I dipendenti dell'ospedale specialistico A. Falkiewicz avrebbero il medesimo status giuridico dei lavoratori impiegati presso enti privati e non rientrerebbero nel pubblico impiego. Inoltre, gli ospedali sarebbero enti autonomi non sottoposti a tutela dello Stato e finanziati con i proventi della loro attività. Non esisterebbe dunque alcun fondamento nel diritto nazionale che consenta di escludere dall'ambito di applicazione della legge del 2003 il personale ospedaliero coinvolto nel procedimento principale.

22 In tali circostanze, e tenuto conto delle informazioni fornite dal giudice del rinvio, è necessario rispondere alla questione pregiudiziale.

23 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 2 della direttiva 98/59 debbano essere interpretati nel senso che un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui al citato articolo 2 qualora intenda effettuare, a sfavore dei lavoratori, una modifica unilaterale delle condizioni salariali che, in caso di rifiuto di accettazione da parte di questi ultimi, comporta la cessazione del rapporto di lavoro.

24 Al fine di rispondere a tale questione, occorre, anzitutto, rammentare che dall'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59, da cui emerge che tale direttiva si applica solo a condizione che i «licenziamenti» siano almeno cinque, discende che la direttiva in parola distingue i «licenziamenti» dalle «cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore» (v., in tal senso, sentenza dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punti 44 e 45).

25 Per quanto riguarda la nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, la Corte ha dichiarato che tale direttiva deve essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica sostanziale degli elementi essenziali del suo contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra in tale nozione (sentenza dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punto 55).

26 Ne discende che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a sfavore del lavoratore, a una modifica non sostanziale di un elemento essenziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore o a una modifica sostanziale di un elemento non essenziale di detto contratto per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore non può essere qualificato come «licenziamento» ai sensi della citata direttiva.

27 Quanto all'avviso di modifica di cui al procedimento principale, occorre rilevare che quest'ultimo si limita a prevedere che ai fini della determinazione della data di esigibilità del premio di anzianità saranno da lì in poi presi in considerazione soltanto i periodi di lavoro compiuti presso il datore di lavoro, di modo che l'avviso di modifica riguarda esclusivamente il momento di acquisizione del diritto al premio di anzianità. In tali condizioni, e senza che sia necessario esaminare se il premio di anzianità di cui al procedimento principale configuri un elemento essenziale del contratto di lavoro degli interessati, è sufficiente constatare che l'avviso di modifica di cui al procedimento principale non può essere considerato come comportante una modifica

sostanziale di tale contratto e che tale avviso non rientra nella nozione di «licenziamento» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59.

28 Occorre, per contro, considerare che la risoluzione del contratto di lavoro conseguente al rifiuto da parte del lavoratore di accettare una modifica, come quella proposta nell'avviso di modifica, costituisce una cessazione del contratto di lavoro verificatasi su iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di detta direttiva, cosicché è necessario tenerne conto ai fini del calcolo del numero complessivo di licenziamenti effettuati.

29 Per quanto riguarda la questione di stabilire il momento a partire dal quale un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59, occorre ricordare che la Corte ha stabilito che gli obblighi di consultazione e di notifica sorgono anteriormente a una decisione del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro (sentenze del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punto 37, e del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 38) e che la realizzazione dell'obiettivo, indicato all'articolo 2, paragrafo 2, di detta direttiva, di evitare risoluzioni di contratti di lavoro o di ridurre il numero sarebbe compromessa qualora la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori fosse posteriore alla decisione del datore di lavoro (sentenze del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punto 38, e del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 46).

30 È necessario aggiungere che la fattispecie di cui al procedimento principale, così come la causa all'origine della sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a. (C-44/08, EU:C:2009:533, punto 37), è connessa a decisioni economiche che non avevano, come risulta dalla decisione di rinvio, direttamente per oggetto di porre fine a rapporti di lavoro specifici, ma che potevano tuttavia avere ripercussioni sull'occupazione di un certo numero di lavoratori.

31 Orbene, al punto 48 della sua sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a. (C-44/08, EU:C:2009:533), la Corte ha stabilito che la procedura di consultazione di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59 deve essere avviata dal datore di lavoro nel momento in cui è stata adottata una decisione strategica o commerciale che lo costringe a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi.

32 Nel caso di specie, nei limiti in cui l'ospedale specialistico A. Falkiewicz ha ritenuto che, tenuto conto delle difficoltà economiche a cui faceva fronte, fosse necessario procedere alle modifiche proposte al fine di evitare di dovere prendere decisioni aventi direttamente per oggetto la cessazione di rapporti di lavoro specifici, esso doveva ragionevolmente attendersi che un certo numero di lavoratori non accettasse la modifica delle relative condizioni di lavoro e che, conseguentemente, il loro contratto di lavoro venisse risolto.

33 Pertanto, dal momento che la decisione di procedere alla notifica degli avvisi di modifica comportava necessariamente che l'ospedale specializzato A. Falkiewicz prevedesse licenziamenti collettivi, era tenuto ad avviare la procedura di consultazione di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59.

34 Tale conclusione si impone a maggior ragione ove si consideri che la finalità dell'obbligo di consultazione, previsto all'articolo 2 della direttiva in parola, vale a dire evitare risoluzioni di contratti di lavoro o ridurre il numero nonché attenuarne le conseguenze (sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 46), e l'obiettivo perseguito, stando al giudice di rinvio, dagli avvisi di modifica, ossia prevenire la

liquidazione dell'ospedale, coincidono ampiamente. Infatti, qualora una decisione che comporta una modifica delle condizioni di lavoro sia atta a consentire che siano evitati licenziamenti collettivi, la procedura di consultazione prevista all'articolo 2 della stessa direttiva deve essere avviata al momento in cui il datore di lavoro considera di procedere a siffatte modifiche (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 47).

35 Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, occorre rispondere alla questione dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 2 della direttiva 98/59 devono essere interpretati nel senso che un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui all'articolo 2 qualora preveda di effettuare, a sfavore dei lavoratori, una modifica unilaterale delle condizioni salariali che, in caso di rifiuto da parte di questi ultimi, comporta la cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti in cui siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva, circostanza che spetta al giudice del rinvio accertare.

Sulle spese

36 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Decima Sezione) dichiara:

L'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 2 della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, devono essere interpretati nel senso che un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui all'articolo 2 qualora preveda di effettuare, a sfavore dei lavoratori, una modifica unilaterale delle condizioni salariali che, in caso di rifiuto da parte di questi ultimi, comporta la cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti in cui siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva, circostanza che spetta al giudice del rinvio accertare.

Firme

* Lingua processuale: il polacco.