Michal Smejkal[*]

La risoluzione illegittima di un rapporto di lavoro dal punto di vista della giurisprudenza ceca ed europea

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La pensione di vecchiaia e la pensione anticipata nella legislazione ceca. – 3. L'attività lavorativa retribuita. – 4. La pensione di vecchiaia e l'attività lavorativa retribuita (secondo il diritto ceco). – 5. I diritti derivanti dal licenziamento illegittimo nella giurisprudenza ceca. – 6. La pensione anticipata e l'indennità salariale in caso di licenziamento illegittimo da parte del datore di lavoro. – 7. Il diritto alle ferie annuali in caso di licenziamento illegittimo del rapporto di lavoro. – 8. Conclusione.

ABSTRACT
L'articolo esplora la regolamentazione del lavoro subordinato e la tutela dei lavoratori in situazioni di vulnerabilità, in particolare le controversie relative alla cessazione illegittima del rapporto di lavoro. Analizza la legislazione e la giurisprudenza ceca, concentrandosi sulla sovrapposizione tra il diritto alla pensione anticipata e il risarcimento salariale. Inoltre, affronta la questione del diritto alle ferie annuali nei casi in cui il datore di lavoro, a causa della cessazione del rapporto, non abbia assegnato lavoro al dipendente. Attraverso esempi di sentenze dei tribunali cechi, l'articolo sottolinea la necessità di solide tutele per i lavoratori mediante il diritto sociale, regolamenti appropriati e pratiche giudiziarie in linea con i quadri giuridici dell'Unione Europea. Questa analisi è rilevante non solo nella Repubblica Ceca, ma anche per le persone in tutto il territorio dell'Unione Europea.

The article explores the regulation of dependent work and the protection of employees in vulnerable situations, particularly disputes over the unlawful termination of employment relationships. It examines Czech legislation and case law, focusing on the overlap between entitlement to early retirement pensions and wage or salary compensation in cases of unlawful termination. Additionally, it addresses the issue of annual leave entitlement when an employer fails to assign work due to unlawful termination. Using examples from Czech court rulings, the article highlights the need for robust employee protections through social law, appropriate regulations, and judicial practices aligned with European Union legal frameworks. This analysis is relevant not only in the Czech Republic but also for individuals across the European Union.

1. Introduzione.

La politica sociale dell'Unione Europea[1] mira a promuovere l'inclusione sociale, alti livelli di occupazione e pari opportunità per tutti i cittadini. Essa si concentra sull'assicurare condizioni di lavoro eque, tutelare i diritti dei lavoratori e migliorare gli standard di vita all'interno degli Stati membri. Nel dettaglio, gli obiettivi principali della politica sociale dell'Unione comprendono il miglioramento della qualità del lavoro e delle condizioni lavorative, la promozione delle pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni e la modernizzazione dei sistemi di protezione sociale[2]. L'UE ha adottato diversi regolamenti e direttive per affrontare tali questioni. Inoltre, sostiene lo sviluppo di sistemi di sicurezza sociale che offrano ai cittadini una tutela contro rischi come la disoccupazione, la malattia e la vecchiaia. La politica sociale comprende anche iniziative volte a ridurre la povertà e l'esclusione sociale, nonché a promuovere l'istruzione, lo sviluppo delle competenze e l'apprendimento permanente.

[*] Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Masaryk di Brno.
[1] Di seguito anche UE.
[2] K. KOLDINSKÁ, *Sociální politiky EU*, in K. KOLDINSKÁ, I. TOMEŠ, F. KŘEPELKA, *Sociální právo EU*, Praha, Wolters Kluwer, 2017, 265.

Sebbene la politica sociale resti in gran parte di competenza dei singoli Stati membri, l'Unione Europea svolge un ruolo importante nel coordinare gli sforzi e nel definire obiettivi comuni al fine di garantire il progresso sociale in tutto il continente. In effetti, negli ultimi trent'anni l'UE ha ampliato il proprio intervento sulle politiche sociali nazionali attraverso un vasto corpus di normativa secondaria, e la Corte di giustizia dell'Unione Europea[3] svolge un ruolo chiave nel promuovere l'applicazione effettiva della politica (sociale) dell'Unione[4].
In tale contesto, è fondamentale considerare l'insieme delle norme giuridiche, delle istituzioni, dei quadri normativi e delle relazioni finalizzate alla regolamentazione dell'attività lavorativa subordinata, dei rapporti che da essa derivano e della prevenzione dei potenziali rischi sociali, nonché al trattamento delle conseguenze negative derivanti dal verificarsi di determinati eventi sociali[5] (spesso indicato come diritto sociale) in un'ottica più ampia. Il diritto sociale mira, tra l'altro, a disciplinare in maniera esaustiva le situazioni di maggiore vulnerabilità che possono verificarsi nella vita di un individuo. Tra queste rientra, senza dubbio, la cessazione del rapporto di lavoro, soprattutto nei casi in cui tale cessazione sia incerta o costituisca oggetto di un procedimento giudiziario[6].
Del resto, ogni lavoratore ha diritto alla tutela contro il licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione, alle legislazioni nazionali e alle prassi in vigore.
L'obiettivo del presente articolo è analizzare la situazione in cui un lavoratore si trovi in una posizione di vulnerabilità, in particolare nell'ambito di una controversia relativa all'illegittimità del licenziamento. L'articolo esaminerà la normativa ceca e (non solo) la giurisprudenza più recente in merito alla sovrapposizione tra il diritto alla pensione anticipata di vecchiaia (e alla sua erogazione). La questione in oggetto non ha soltanto rilevanza locale, ma può essere significativa per chiunque risieda legalmente nel territorio dell'Unione Europea[7].
La sezione successiva affronterà il tema dell'indennità retributiva spettante in caso di licenziamento illegittimo, nonché il diritto alle ferie annuali retribuite nelle situazioni in cui il datore di lavoro, a causa di una propria condotta (licenziamento illegittimo), non abbia assegnato lavoro al dipendente. Attraverso esempi tratti dalla giurisprudenza dei tribunali cechi, sarà evidenziata la necessità di tutelare i lavoratori non solo mediante l'adozione di norme adeguate che perseguano le finalità del diritto sociale, ma anche tramite una prassi giudiziaria coerente, basata su una sinergia tra il quadro giuridico europeo e gli ordinamenti giuridici degli Stati membri.
Va inoltre sottolineato sin dall'inizio che un'interpretazione o applicazione errata delle norme che incidono sullo status del lavoratore nel corso di una controversia riguardante la legittimità o meno del licenziamento è strettamente connessa al tema della retribuzione per il lavoro subordinato, e può avere conseguenze rilevanti non solo nell'ambito lavorativo in senso stretto, ma anche nella sfera finanziaria[8] (o dei beni pubblici)[9] e della sicurezza sociale.

2. La pensione di vecchiaia e la pensione anticipata nella legislazione ceca.

Va sottolineato che l'Unione Europea riconosce e rispetta il diritto di accesso alle prestazioni di sicurezza sociale e ai servizi sociali che offrono protezione in casi quali maternità, malattia, infortuni

[3] Di seguito anche "CGUE".
[4] K. LENAERTS, S. ADAM, P. VAN DE VELDE-VAN RUMST, *The European Court of Justice and the Two Lighthouse Functions of Social Law in the European Legal Space*, in Y. JORES, *The Lighthouse Function of Social Law, Proceedings of the ISLSSL XIV European Regional Congress Ghent 2023*, Springer, 2023, 4.
[5] Si veda, ad esempio, Z. GREGOROVÁ, Z. IN Z. GREGOROVÁ, M. GALVAS, J. KOMENDOVÁ, J. STRÁNSKÝ, J. ČERNÁ, *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. Masaryk University, Brno, 2018, 28.
[6] Art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.
[7] Cfr. l'articolo 34, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che stabilisce che chiunque soggiorni legalmente e si sposti all'interno dell'Unione europea ha diritto alle prestazioni di sicurezza sociale e alle prestazioni sociali conformemente al diritto dell'UE e alle leggi e prassi nazionali.
[8] M. BLAŽEK, M. SMEJKAL, *Public Interest in the Enfoceability of Labour Law with an Accent on the Remuneration of Dependent Work*, Studia Iuridica, Poland, University of Warsaw Press, 2023, 34.
[9] K. A. PAPE, *WHG § 15 Gehobene Erlaubnis*. Marginal no. 8, (in:) R. VON LANDMANN, G. ROHMER (ed.), *Umweltrecht Werkstand*, C.H. Beck, 99a edizione, 2022. 12 000.

sul lavoro, dipendenza o **vecchiaia**, nonché in caso di perdita dell'occupazione, secondo le norme stabilite dal diritto dell'UE, dalla legislazione nazionale e dalle consuetudini[10].
Proprio le spese destinate all'assistenza e al sostegno degli anziani rappresentano la quota più significativa della spesa sociale pubblica in molti Paesi dell'Unione Europea[11].

La pensione di vecchiaia
Il diritto di accesso alle prestazioni di sicurezza sociale e ai servizi sociali, garantito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, è altresì sancito, a livello costituzionale e legislativo, nell'ordinamento giuridico della Repubblica Ceca. Il sistema di assicurazione pensionistica ha lo scopo di offrire una tutela alle persone escluse dall'attività economica a causa di eventi sociali di lunga durata, quali la vecchiaia, l'invalidità o la perdita del sostegno economico familiare, il tutto in conformità con il principio di uguaglianza (uniformità) e con il divieto di discriminazione[12]. In relazione al verificarsi di tali eventi sociali, si assiste a una limitazione o perdita della capacità di svolgere un'attività lavorativa retribuita regolare e, conseguentemente, della possibilità di procurarsi, attraverso mezzi ordinari, le risorse necessarie al proprio sostentamento e a quello della propria famiglia[13]. Questo sistema prevede quattro tipologie di prestazioni (pensioni): pensione di vecchiaia, pensione di invalidità, pensione ai superstiti (pensione di reversibilità per vedove/vedovi) e pensione per orfani.
n circostanze legate all'età avanzata, in cui una persona è considerata non più in grado di svolgere in modo continuativo un'attività lavorativa retribuita a causa di limitazioni connesse all'invecchiamento, il diritto alla pensione di vecchiaia si esercita come forma di protezione sociale, riflettendo il riconoscimento giuridico della ridotta capacità di guadagno associata alla senescenza. Il regime pensionistico di vecchiaia [14] si fonda sul raggiungimento dell'età pensionabile e sull'ottenimento del periodo assicurativo richiesto. L'età pensionabile è determinata in base all'anno di nascita dell'assicurato: per i nati prima del 1936, è di 60 anni per gli uomini e compresa tra i 53 e i 57 anni per le donne; per i nati tra il 1936 e il 1973, è determinata secondo l'allegato della Legge sull'assicurazione pensionistica; per i nati tra il 1974 e il 1988, si calcola aggiungendo 65 anni e 8 mesi alla differenza, in mesi di calendario, tra l'anno di nascita dell'assicurato e il 1973; per i nati dopo il 1988, l'età pensionabile è fissata a 67 anni. Questo quadro normativo nella Repubblica Ceca è entrato in vigore il 1º gennaio 2025[15]. Fino a tale data, l'età pensionabile massima era fissata a 65 anni. Si osserva, pertanto, un progressivo innalzamento dell'età pensionabile. Inoltre, sono state introdotte ulteriori modifiche legislative volte a incentivare i beneficiari della pensione di vecchiaia

[10]Articolo 34, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.
[11] I. TOMEŠ, *Práva seniorů*, in I. TOMEŠ ET AL., *Sociální právo České republiky*, 2a edizione riveduta, Praha, Wolters Kluwer ČR, 2015, 180.
[12] J. HALÍŘ, *Důchodové pojištění*, in P. HŮRKA, J. KOMENDOVÁ, J. STRÁNSKÝ, M. SMEJKAL, J. HALÍŘ, V. KADLUBIEC, P. MACHÁLEK, *Právo sociálního zabezpečení*, Plzeň, Aleš Čeněk, 2023, 212.
[13] R. LANG, *Důchodové pojištění, doplňkové důchodové systémy*, in V. ŠTANGOVÁ, R. LANG ET AL., *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*, 2a edizione, Plzeň, Aleš Čeněk, 2021, 88.
[14] Per regime pensionistico si intende un insieme di condizioni per l'acquisizione del diritto alla pensione.
[15] Questa modifica legislativa è già stata sottoposta a revisione costituzionale in due occasioni. Da ultimo, con sentenza del 25 giugno 2025, il caso n. Pl. ÚS 11/25, la Corte costituzionale ha respinto una petizione presentata da 71 membri del Parlamento che chiedeva l'annullamento della legge di modifica n. 417/2024 racc., che modifica la legge n. 155/1995 racc., sull'assicurazione pensionistica, come modificata, insieme ad altri statuti correlati. Secondo la Corte costituzionale, la riforma delle pensioni, incentrata principalmente sull'innalzamento dell'età pensionabile, costituisce una risposta al fatto che l'attuale quadro dell'assicurazione pensionistica di base, alla luce degli indicatori demografici pertinenti, avrebbe dovuto portare a disavanzi significativi nel conto pensionistico. Il legislatore ha concepito questa riforma come parte di un processo più ampio volto a ripristinare la sostenibilità e l'equilibrio a lungo termine delle finanze pubbliche. La Corte ha concluso che tale obiettivo è costituzionalmente legittimo, persegue un interesse pubblico costituzionalmente approvato e non si traduce in una riduzione arbitraria o sostanziale del livello del diritto sociale a un'adeguata sicurezza materiale in età avanzata.

a rimanere nel mercato del lavoro il più a lungo possibile. Ciò evidenzia, tra l'altro, la necessità di attribuire maggiore importanza alla salute e **sicurezza sul lavoro**.
Secondo il regime di base, il periodo assicurativo richiesto è pari a 35 anni. In tale periodo rientrano sia gli anni di effettiva contribuzione all'assicurazione pensionistica sia i periodi sostitutivi di assicurazione. La normativa prevede inoltre regimi alternativi nel caso in cui l'assicurato non soddisfi i requisiti previsti dal regime ordinario.
La formula di calcolo della pensione di vecchiaia, secondo la legislazione ceca, prevede che la pensione si componga di una parte fissa e di una parte percentuale.
La parte fissa è determinata come importo costante e corrisponde al 10% del salario medio. La parte percentuale della pensione di vecchiaia (ossia la componente principale della prestazione) è calcolata in percentuale sulla base di calcolo dell'assicurato, in funzione sia del periodo assicurativo maturato prima del sorgere del diritto alla pensione, sia del periodo maturato successivamente. L'importo della parte percentuale della pensione di vecchiaia dipende quindi dalla durata della partecipazione al sistema assicurativo e dal livello di reddito percepito dall'assicurato.
Il diritto alla pensione di vecchiaia sorge nel momento in cui sono soddisfatte le condizioni previste dalla Legge sull'assicurazione pensionistica. Il diritto alla sua erogazione si concretizza con il soddisfacimento delle condizioni stabilite dalla medesima legge, nonché con la presentazione della domanda di concessione o di pagamento della pensione.

La pensione anticipata
La pensione anticipata consente agli assicurati di cessare l'attività lavorativa prima del raggiungimento dell'età pensionabile prevista dalla legge. Tuttavia, tale scelta comporta una riduzione permanente dell'importo della pensione.
Ai sensi della normativa ceca, si applica il principio "salario o pensione": se il beneficiario di una pensione anticipata di vecchiaia svolge un'attività lavorativa retribuita che comporta l'obbligo di adesione al sistema di assicurazione pensionistica, l'erogazione della pensione viene sospesa. Tale sospensione resta in vigore fino a quando il soggetto non cessa l'attività lavorativa o non raggiunge l'età pensionabile prevista dalla legge. In tali circostanze, la sospensione riguarda esclusivamente il pagamento della prestazione pensionistica: il diritto alla corresponsione della pensione è temporaneamente revocato, ma resta integro il diritto alla pensione stessa.
Il pensionamento anticipato rispetto all'età pensionabile legale è una scelta effettuata dagli assicurati per motivi personali, familiari o professionali. Le circostanze che portano a tale decisione possono comprendere la necessità di accudire nipoti o genitori non autosufficienti, il desiderio di andare in pensione contemporaneamente al proprio coniuge o partner, l'impossibilità di trovare un'occupazione in età avanzata, oppure la volontà di godere più a lungo del tempo libero o di viaggiare. Negli ultimi anni, molti assicurati hanno presentato domanda di pensione anticipata anche per ragioni di convenienza economica, tenuto conto delle indicizzazioni straordinarie delle pensioni.
La pensione anticipata di vecchiaia è disciplinata dall'articolo 31 della Legge sull'assicurazione pensionistica. Il quadro normativo della Repubblica Ceca stabilisce due condizioni per il suo ottenimento: il raggiungimento di un'età inferiore rispetto a quella pensionabile ordinaria e l'acquisizione di un periodo assicurativo più lungo rispetto a quello richiesto per la pensione di vecchiaia standard.
L'assicurato ha diritto alla pensione di vecchiaia anticipata se ha maturato almeno 40 anni di assicurazione e, alla data di concessione della pensione, mancano al massimo tre anni al raggiungimento dell'età pensionabile. La pensione anticipata può essere concessa esclusivamente a decorrere dalla data di presentazione della domanda, senza possibilità di retroattività. La data di insorgenza del diritto è considerata quella a partire dalla quale la pensione viene effettivamente concessa. Inoltre, la concessione della pensione anticipata di vecchiaia esclude la possibilità di acquisire successivamente il diritto alla pensione di vecchiaia "ordinaria".

L'importo della pensione anticipata, nella sua componente percentuale, viene calcolato secondo le medesime modalità previste per la pensione di vecchiaia ordinaria. Tuttavia, tale importo viene ridotto dell'1,5% della base di calcolo per ogni periodo di 90 giorni di calendario (inclusi i periodi parzialmente completati) intercorrente tra la data di concessione della pensione anticipata e il raggiungimento dell'età pensionabile. La componente percentuale della pensione anticipata non viene incrementata fino al raggiungimento dell'età pensionabile legale.
A titolo esemplificativo, nella Repubblica Ceca sono state presentate: 30.006 domande di pensione anticipata nel 2021; 80.653 domande nel 2022; 86.425 domande fino al mese di settembre 2023. L'aumento significativo delle domande è stato determinato dal fatto che numerosi anziani, che avrebbero maturato il diritto alla pensione ordinaria nel 2023, hanno ritenuto più vantaggioso presentare domanda per la pensione anticipata *senza erogazione* nel 2022[16]. Tale situazione anomala è stata causata dalle indicizzazioni straordinarie verificatesi nel 2022. La differenza deriva dall'applicazione dell'articolo 67a della Legge sull'assicurazione pensionistica, il quale prevede un incremento straordinario delle pensioni in caso di crescita dei prezzi pari ad almeno il 5%, applicabile unicamente alle pensioni concesse all'interno dello stesso anno solare.

3. L'attività lavorativa retribuita.
Il raggiungimento dell'età pensionabile da parte di un lavoratore non comporta alcuna modifica del suo status occupazionale. Tale evento non costituisce né un impedimento giuridico alla prosecuzione del rapporto di lavoro, né un motivo legittimo per il datore di lavoro per risolvere unilateralmente il contratto di lavoro. I beneficiari della pensione di vecchiaia sono liberi di lavorare o di intraprendere attività imprenditoriali, potendo quindi svolgere attività remunerate secondo le proprie capacità. Anche la percezione della pensione anticipata di vecchiaia non esclude la possibilità di conseguire redditi aggiuntivi.
Nonostante ciò, nel contesto attuale, l'ambito delle attività consentite è soggetto a una limitazione di legge: la pensione anticipata di vecchiaia è erogata esclusivamente fino al raggiungimento dell'età pensionabile prevista dalla normativa e solo a condizione che l'attività lavorativa svolta dal beneficiario non comporti l'obbligo di adesione al regime assicurativo pensionistico. Qualora la pensione anticipata non risulti erogabile a causa dello svolgimento di un'attività lavorativa che comporti l'iscrizione al regime assicurativo pensionistico, il beneficiario è tenuto alla restituzione delle somme percepite indebitamente. In altri termini, una persona può richiedere la pensione anticipata di vecchiaia e, al contempo, svolgere un'attività lavorativa remunerata, a condizione che siano rispettati i requisiti di legge – in particolare, l'esclusione dalla partecipazione al sistema assicurativo pensionistico. La richiesta di pensione anticipata non implica necessariamente l'interruzione dell'attività lavorativa o la cessazione del rapporto di lavoro. È possibile richiedere la cosiddetta "pensione senza erogazione". In alternativa, qualora si sia presentata domanda per la pensione con erogazione e si siano percepiti redditi da lavoro, si è tenuti alla restituzione delle somme corrisposte a titolo di pensione.

4. La pensione di vecchiaia e l'attività lavorativa retribuita (secondo il diritto ceco).
Non è raro che persone in età pensionabile siano in grado e desiderose di svolgere un'attività lavorativa retribuita. Ciò non è insolito neppure in professioni come l'insegnamento, che fornisce istruzione e costituisce un servizio pubblico[17]. La Legge sull'Assicurazione Pensionistica consente agli assicurati titolari di pensione di svolgere un'attività lavorativa retribuita. Lo svolgimento di tale attività non incide sul diritto alla percezione della pensione di vecchiaia "ordinaria".

[16] Fonti: Česká správa sociálního zabezpečení [12 January 2025] https://www.cssz.cz/-/situaci-v-oblasti-zadosti-o-duchod-a-jejich-vyrizovani-se-postupne-dari-stabilizovat and Česká správa sociálního zabezpečení [12 gennaio 2025] https://www.cssz.cz/web/cz/-/tz-mpsv-pozadat-letos-o-predcasny-duchod-muze-byt-vyhodnejsi-nez-cekat-na-pristi-rok.
[17] M. SMEJKAL, *Pracovní poměr pedagogických pracovníků*, Praha, C. H. Beck, 2023, 6.

La normativa prevede anche ipotesi in cui il percettore della pensione di vecchiaia si trovi temporaneamente inabile al lavoro o sia sottoposto a quarantena. In tali casi, il beneficiario ha diritto all'indennità di malattia a partire dal quindicesimo giorno di calendario di inabilità temporanea al lavoro o di quarantena, per un massimo di 70 giorni di calendario, o fino alla cessazione del rapporto di lavoro (per i lavoratori dipendenti) o della copertura assicurativa (per i lavoratori autonomi o i lavoratori stranieri), a seconda di quale evento si verifichi per primo.
Anche un beneficiario della pensione anticipata di vecchiaia può svolgere un'attività lavorativa retribuita, poiché ciò non è vietato dalla legge. Tuttavia, qualora tale attività comporti l'iscrizione all'assicurazione malattia, oppure qualora il beneficiario percepisca indennità di disoccupazione o un sostegno per la riqualificazione professionale, non ha diritto all'erogazione della pensione anticipata fino al raggiungimento dell'età pensionabile prevista dalla legge. In tal caso, il diritto alla corresponsione della pensione è sospeso, mentre resta integro il diritto alla pensione in sé.
Il quadro normativo, pertanto, dimostra che il beneficiario di una pensione anticipata di vecchiaia non è necessariamente escluso dallo svolgimento di un'attività lavorativa retribuita.

5. I diritti derivanti dal licenziamento illegittimo nella giurisprudenza ceca.
Il quadro normativo ceco consente al datore di lavoro di risolvere un rapporto di lavoro con un dipendente esclusivamente per motivi espressamente previsti dal Codice del lavoro ceco[18]. Qualora il lavoratore o il datore di lavoro ritengano che l'atto giuridico mediante il quale è stato risolto il rapporto presenti un vizio tale da determinarne l'invalidità, e intendano impedire che esso produca effetti giuridici, devono proporre un'azione giudiziaria volta all'accertamento dell'invalidità dell'atto[19][20], entro un termine di due mesi. Tale termine ha natura sostanziale e decadenziale. Il rispetto di detto termine si considera adempiuto anche qualora l'azione venga proposta dinanzi a un giudice incompetente, sia per materia che per territorio. Tuttavia, è importante sottolineare che, ai sensi della normativa ceca, l'invalidità della risoluzione del rapporto di lavoro — anche se si tratta di nullità assoluta, che il giudice è tenuto a rilevare d'ufficio — non produce effetti fino a quando non vi sia una pronuncia giudiziale che ne accerti la sussistenza[21]. Sotto il profilo procedurale, riveste particolare importanza la qualificazione giuridica operata dalla parte attrice: un errore nell'inquadramento giuridico dell'atto (ad esempio, nella sua interpretazione e nella conseguente valutazione circa la sua nullità o apparenza) può facilmente portare al mancato rispetto del termine sopra indicato[22], con conseguenze potenzialmente molto sfavorevoli per le parti in causa.
Nel caso di risoluzione unilaterale del rapporto da parte del datore di lavoro, l'art. 69, comma 1, del Codice del lavoro ceco[23] prevede che, qualora il datore abbia intimato il licenziamento in modo illegittimo, oppure abbia risolto il rapporto di lavoro con effetto immediato o durante il periodo di prova in violazione della legge (e l'invalidità dell'atto sia stata accertata con decisione giudiziale ai sensi dell'art. 72 dello stesso Codice), e il lavoratore abbia tempestivamente comunicato per iscritto la volontà di proseguire il rapporto di lavoro[24], quest'ultimo prosegue e il datore è obbligato a

[18] Si veda, ad esempio, M. BLAŽEK, M. SMEJKAL, *Termination of employment with or without a cause?*, Interaction of Law and Economics: Sustainable Development, 2024, 16-17.
[19] Se tale causa non è stata intentata, il rapporto di lavoro terminerà in base all'atto giuridico in questione, anche se si è trattato di una risoluzione non valida del rapporto di lavoro. Una volta trascorso il periodo di due mesi (articolo 72 del codice del lavoro ceco), il giudice non può più affrontare la questione dell'(in)validità dell'atto giuridico di risoluzione, nemmeno in via preliminare.
[20] Si veda, ad esempio, la sentenza della Corte Suprema dell'11 giugno 2016, causa n. 21 Cdo 4818/2014.
[21] M. JANŠOVÁ *§ 69 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem]*, in K. VALENTOVÁ, J. PROCHÁZKA, M. JANŠOVÁ, V. ODROBINOVÁ, D. BRŮHA ET AL., *Zákoník práce*, 2a edizione, Praha: C. H. Beck, 2022, 27.
[22] M. HROMADA, *Pracovněprávní spory*, 1a edizione, Praha, C. H. Beck, 2015, 130.
[23] Legge n. 262/2006 Racc., e successive modifiche (di seguito "Codice del lavoro ceco")
[24] Tale comunicazione da parte del lavoratore può essere effettuata anche all'organo giurisdizionale ed entra in vigore nei confronti del datore di lavoro dal momento in cui quest'ultimo ne viene a conoscenza nel corso del procedimento (cfr. sentenza della Corte del 10 dicembre 2002, causa n. 21 Cdo 945/2002). La notifica del dipendente è sostituita da un'azione legale in cui il dipendente, oltre a contestare l'invalidità della cessazione del rapporto di lavoro, fa valere un diritto

corrispondere al lavoratore un **risarcimento pari alla retribuzione perduta**. Tale comunicazione scritta costituisce una condizione sostanziale e imprescindibile per la maturazione del diritto al suddetto risarcimento.
Il lavoratore può comunicare al datore la volontà di proseguire il rapporto fino alla pronuncia definitiva del giudice che accerti l'illegittimità della risoluzione del rapporto. Il lavoratore può anche mutare la propria posizione, purché rilevi la volontà espressa al momento della pronuncia (o dell'emissione) della decisione giudiziale[25].
La Corte Suprema ha affermato [26] che, fino alla definizione del giudizio sull'illegittimità della risoluzione del rapporto, sussiste una fase di incertezza, durante la quale le parti si trovano in una situazione ambigua circa la natura del loro (futuro) rapporto e delle obbligazioni eventualmente nascenti.
Durante il periodo che decorre dal giorno successivo a quello in cui il rapporto avrebbe dovuto cessare secondo l'atto di risoluzione, e fino al giorno in cui sia adottata una decisione definitiva sull'illegittimità o legittimità del licenziamento — o fino alla cessazione del rapporto in altro modo lecito — i rapporti giuridici tra le parti non possono essere regolati dal contratto di lavoro, dalle convenzioni collettive, dai regolamenti interni o dalle disposizioni pertinenti del diritto del lavoro allo stesso modo in cui lo sarebbero se il rapporto fosse pacificamente proseguito. In tale fase si applica la disciplina speciale contenuta negli articoli 69–72 del Codice del lavoro ceco.
Se il tribunale accerta la legittimità del licenziamento, il rapporto di lavoro cessa alla data indicata nell'atto di risoluzione. Se la domanda del lavoratore viene rigettata, l'atto di risoluzione è considerato valido e il rapporto si considera cessato, a prescindere dalla pendenza della controversia o dalla durata del periodo di incertezza[27]. Se, al contrario, il tribunale accerta che l'atto è illegittimo, il rapporto di lavoro prosegue e resta in vigore, con la conseguente cessazione del periodo di incertezza. Da tale momento, i rapporti tra le parti tornano a essere disciplinati dal contratto di lavoro e dalle disposizioni pertinenti, come se il licenziamento non fosse mai avvenuto.
Nel caso in cui il lavoratore proponga l'azione giudiziale e formuli la relativa domanda, la normativa non impone al medesimo di attendere passivamente l'esito del giudizio[28]. Durante il periodo di incertezza, il datore può decidere se assegnare lavoro al dipendente oppure no. Se decide di farlo, inviterà il lavoratore a presentarsi sul luogo di lavoro e gli assegnerà le mansioni previste dal contratto. In tal caso non è necessario concludere alcun nuovo contratto o accordo, poiché l'assegnazione del lavoro costituisce una conseguenza legale della comunicazione del lavoratore circa la volontà di proseguire il rapporto. Si configura così una proroga legale del rapporto di lavoro fino alla cessazione del periodo di incertezza.
Se il datore di lavoro non consente al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, il lavoratore può instaurare un nuovo rapporto di lavoro con un altro datore, ma deve rimanere disponibile a riprendere servizio su richiesta del datore originario[29].
Durante il periodo di incertezza può verificarsi la situazione in cui il lavoratore non venga messo in condizione di lavorare, e successivamente il licenziamento venga dichiarato illegittimo: in tal caso, al lavoratore spetta un risarcimento pari alla retribuzione che avrebbe percepito a partire dalla data in cui ha notificato la volontà di proseguire il rapporto. Tale compenso rappresenta l'equivalente della retribuzione non percepita a causa della mancata assegnazione di lavoro da parte del datore. Tuttavia,

---

all'indennità salariale ai sensi dell'articolo 69, paragrafo 1, del codice del lavoro ceco. In alternativa, essa può essere sostituita da un'azione legale con la quale il lavoratore chiede non solo la dichiarazione di invalidità del licenziamento, ma anche l'accertamento della prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la data in cui era previsto lo scioglimento in base al licenziamento invalido (v. sentenza della Corte Suprema del 30 marzo 2004, Caso. n. 21 Cdo 2343/2003).
[25] Sentenza della Corte Suprema dell'11 ottobre 2001, causa n. 21 Cdo 2905/2000.
[26] Vedi ad es. sentenza della Corte Suprema del 20 dicembre 2012, causa n. 21 Cdo 3693/2011.
[27] Sentenza della Corte Suprema del 26 febbraio 2014, causa n. 21 Cdo 339/2013.
[28] J. STRÁNSKÝ, *§ 69*, in J. STRÁNSKÝ ET AL., *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, Sondy, s.r.o., Praha, 2021, 312.
[29] Sentenza della Corte Suprema del 2 aprile 2009, causa n. 21 Cdo 1023/2008.

la perdita economica derivante da tale inattività può verificarsi solo se il lavoratore era pronto, disponibile e in grado di svolgere l'attività lavorativa secondo i termini del contratto.
La giurisprudenza ha stabilito che: "*nel periodo che decorre dal giorno successivo a quello in cui il rapporto di lavoro avrebbe dovuto cessare in virtù del licenziamento, del recesso immediato, della risoluzione durante il periodo di prova o di un accordo, e fino al giorno in cui il tribunale adotta una decisione definitiva sulla validità della cessazione o fino a quando il rapporto cessi in modo legalmente valido, i rapporti giuridici tra le parti non possono essere regolati dal contratto di lavoro, dalle convenzioni collettive, dai regolamenti interni o dalle norme del diritto del lavoro come se il rapporto fosse continuato senza contestazioni. In tale periodo, il rapporto è disciplinato dalle disposizioni speciali degli articoli 69–72 del Codice del lavoro ceco*"[30]. Di conseguenza, durante tale periodo, il lavoratore non ha diritto al compenso per ferie non godute ai sensi dell'art. 222, commi 2 e 4, del Codice del lavoro ceco.
Dottrina e giurisprudenza sottolineano l'importanza della disponibilità effettiva del lavoratore a prestare attività per il proprio datore di lavoro. È pertanto logico che non spetti alcun compenso per il periodo in cui il lavoratore sia temporaneamente inabile al lavoro, in quanto tale condizione, ai sensi della normativa sull'assicurazione malattia, impedisce lo svolgimento dell'attività lavorativa. In assenza della possibilità di svolgere un'attività retribuita, il lavoratore non può considerarsi disponibile a lavorare. Lo stesso principio, secondo la Corte Suprema[31], si applica alla quarantena o ad altri ostacoli personali rilevanti all'esecuzione della prestazione lavorativa: in tali casi, non spetta alcun compenso, poiché si tratta di circostanze che impediscono l'adempimento delle mansioni e, in linea generale, **e**scludono la disponibilità del lavoratore.

6. La pensione anticipata e l'indennità salariale in caso di licenziamento illegittimo da parte del datore di lavoro.

Qualora un rapporto di lavoro venga risolto e la sua legittimità sia contestata nell'ambito di un procedimento ai sensi dell'articolo 72 del Codice del lavoro ceco, possono verificarsi diversi esiti per il periodo di incertezza, come illustrato in precedenza. Quando il rapporto di lavoro viene risolto dal datore di lavoro, ciò costituisce uno sconvolgimento significativo per il lavoratore, che può reagire in modi diversi[32]. Uno degli scenari possibili è che, pur avendo ricevuto dal lavoratore la comunicazione dell'intenzione di proseguire il rapporto, il datore di lavoro non consenta al medesimo di svolgere attività lavorativa. Nel frattempo, il lavoratore presenta domanda di pensione anticipata e inizia a percepire tale trattamento.
La Corte Suprema, con sentenza del 29 giugno 2023, causa n. 21 Cdo 445/2023, si è pronunciata in merito alla questione se un lavoratore, il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in modo illegittimo, abbia diritto al risarcimento del salario o della retribuzione per il periodo in cui percepisce volontariamente la pensione anticipata.
Nel caso citato, la Corte Suprema ha concluso che, qualora un lavoratore, in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione anticipata, decida volontariamente di presentare domanda per tale trattamento e questo venga concesso, egli non può svolgere un'attività lavorativa che comporti l'insorgenza dell'obbligo assicurativo. Ciò in quanto, secondo la Corte, le condizioni stabilite dalla legge sull'assicurazione pensionistica escludono la possibilità di percepire congiuntamente tale trattamento pensionistico e svolgere un'attività lavorativa soggetta a obbligo assicurativo.
Di conseguenza, la Corte ha ritenuto che, in simili circostanze, il reddito del lavoratore non debba più derivare dal rapporto di lavoro precedentemente in essere, bensì dalla pensione anticipata concessa su sua iniziativa (indipendentemente dalle motivazioni sottese alla relativa domanda). Pertanto, il lavoratore non può più essere considerato disponibile e pronto a svolgere attività lavorativa per il

[30] Sentenza della Corte Suprema del 17 agosto 2017, causa n. 21 Cdo 5097/2016.
[31] Parere della Corte Suprema 9 giugno 2004, causa n. CPJN 4/2004.
[32] J. TOMŠEJ, *Spory o skončení pracovního poměru*, Praha, C. H. Beck, 2024, 54.

datore di lavoro ai sensi del contratto di lavoro, anche qualora, prima della presentazione della domanda di pensione, avesse comunicato la propria volontà di proseguire il rapporto.
Sulla base del ragionamento sopra esposto, la Corte Suprema ha stabilito che "*qualora la fonte di reddito di un lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in modo invalido non sia più (o non sia più intesa come) la retribuzione derivante dal precedente rapporto di lavoro, bensì il trattamento pensionistico anticipato a cui ha acquisito diritto ai sensi dell'articolo 31, paragrafo 1, della legge sull'assicurazione pensionistica, egli non ha diritto alla corresponsione della retribuzione ai sensi dell'articolo 69, paragrafo 1, del Codice del lavoro ceco a partire dalla data in cui tale trattamento pensionistico gli è stato concesso*".
Al parere espresso dalla Corte Suprema devono essere aggiunte alcune considerazioni. La prima riguarda il fatto che il quadro normativo vigente non preclude la possibilità di svolgere un'attività lavorativa retribuita (che comporta la partecipazione all'assicurazione malattia) contemporaneamente all'acquisizione del diritto alla pensione anticipata. La disposizione dell'articolo 37, paragrafo 2, della legge sull'assicurazione pensionistica, richiamata dalla Corte Suprema, stabilisce infatti che "il pagamento della pensione di vecchiaia, a cui si ha diritto ai sensi dell'articolo 31, non è dovuto fino al raggiungimento dell'età pensionabile se viene svolta un'attività lucrativa oppure se vengono percepiti sussidi di disoccupazione o di riqualificazione professionale". Ciò implica che la concomitanza tra attività lavorativa e diritto alla pensione anticipata è ammessa.
Non va inoltre trascurato che il sostegno economico fornito attraverso la normativa in materia di sicurezza sociale (ad esempio mediante la pensione anticipata) svolge un ruolo importante nella conciliazione tra vita privata e vita professionale[33].Ciò evidenzia anche la funzione psicologica delle norme del diritto della sicurezza sociale.
Il legislatore ha affrontato tale situazione – che può insorgere nella vita di un individuo – consentendo la possibilità di svolgere attività lucrativa contestualmente al diritto alla pensione, prevedendo tuttavia la sospensione del pagamento della prestazione pensionistica. La formula applicabile è dunque: «retribuzione oppure pensione». Tuttavia, se il beneficiario della pensione anticipata decide di intraprendere un'attività lavorativa che comporta la partecipazione all'assicurazione malattia, ciò comporta la sospensione del pagamento della pensione fino al raggiungimento dell'età pensionabile o alla cessazione dell'attività lavorativa.
Va inoltre precisato che il datore di lavoro è tenuto a tenere i registri degli assicurati ai fini dell'assicurazione pensionistica. Ai sensi dell'articolo 37, paragrafo 1, lettera g), della legge sull'organizzazione e l'attuazione della sicurezza sociale, tali registri devono contenere informazioni riguardanti l'eventuale percezione di una pensione di vecchiaia concessa ai sensi dell'articolo 31 della legge sull'assicurazione pensionistica, il soggetto erogatore, la data di insorgenza del diritto alla pensione, nonché – se del caso – il numero della decisione con cui la pensione è stata concessa dai Ministeri della difesa, dell'interno o della giustizia.
Inoltre, il datore di lavoro ha un obbligo di segnalazione ai sensi dell'articolo 41 della medesima legge, ma solo per la durata del carattere "anticipato" della pensione di vecchiaia. Anche il lavoratore (beneficiario della pensione anticipata) è tenuto, ai sensi dell'articolo 50 della stessa legge, a comunicare per iscritto all'ente erogatore, entro 8 giorni, i fatti rilevanti per la continuazione del diritto alla prestazione, per il suo importo o per il suo pagamento (ad esempio l'inizio di un'attività lavorativa). L'omissione di tali obblighi costituisce un'infrazione amministrativa sia da parte del datore di lavoro sia da parte del beneficiario della pensione anticipata.
Un secondo rilievo importante è che il fatto che il lavoratore scelga di avvalersi della possibilità di presentare domanda di pensionamento anticipato non implica automaticamente una sua mancata disponibilità o volontà di lavorare (come già osservato sopra). Il lavoratore esercita semplicemente il proprio diritto a richiedere la pensione anticipata, che rappresenta una delle – e, si può dire, una comprensibile – modalità di affrontare la situazione nell'attesa della definizione della controversia

[33] J. MATLÁK, *Sociálne aspekty zosúlaďovania súkromého a pracovného života*, in J. PICHRT, J. MORÁVEK (eds.), *Slaďování soukromého a pracovního života*, Praha, Wolters Kluwer ČR, 2023, 115.

relativa all'invalidità del licenziamento. Del resto, è già stato evidenziato che il sistema di assicurazione pensionistica è destinato a garantire mezzi di sussistenza a coloro che, superata una certa età, non solo perdono la capacità, ma anche la possibilità concreta, di svolgere un'attività lavorativa. Una situazione in cui un lavoratore, in possesso dei requisiti per accedere alla pensione anticipata, si trovi nell'impossibilità di svolgere tale attività lavorativa per colpa del datore di lavoro, non dovrebbe essere considerata un'eccezione. Tuttavia, il lavoratore deve essere consapevole del fatto che, qualora il giudice accerti l'invalidità della risoluzione del rapporto di lavoro (con la conseguenza che il rapporto medesimo è proseguito e continua a sussistere), potrebbe determinarsi una situazione di indebito percepimento del trattamento pensionistico, rispetto al quale il lavoratore sarebbe tenuto alla restituzione, in virtù di una responsabilità oggettiva[34]. Qualora si accettasse il principio secondo cui un lavoratore che percepisce una pensione anticipata non possa svolgere un'attività lavorativa retribuita, si potrebbe ipotizzare una discriminazione basata sull'età. La discriminazione per età nel mercato del lavoro, infatti, è un fenomeno piuttosto diffuso[35].
Oltre a quanto già esposto, è fondamentale ricordare che l'esercizio dei diritti privati è indipendente dall'esercizio dei diritti pubblici (e viceversa). Si rileva, inoltre, che a marzo 2024 l'importo medio della pensione anticipata era di circa 754 euro, mentre la retribuzione lorda mensile media nella economia nazionale, per i lavoratori a tempo pieno equivalenti, nel terzo trimestre del 2023 era pari a circa 1.700 euro. Ne consegue che il lavoratore non dovrebbe subire un pregiudizio economico per effetto di un errore del datore di lavoro, consistente in una risoluzione invalida del rapporto di lavoro. Occorre, inoltre, sottolineare che si ritiene che la Corte Suprema abbia trascurato il fatto che la conclusione sopra menzionata sia già stata superata[36]. In aggiunta, con riferimento alla prestazione di assistenza a una persona bisognosa di aiuto ai sensi della legge sui servizi sociali, la Corte Suprema ha affermato che "*il fatto che un lavoratore presti assistenza a una persona a lui legata da vincoli di parentela non può essere considerato – al pari dello svolgimento di attività lavorativa presso un altro datore di lavoro in virtù di un rapporto di lavoro o di un altro rapporto giuridico di natura lavorativa, oppure dell'esercizio di un'attività economica indipendente (imprenditoriale) – una violazione degli obblighi derivanti dalle disposizioni normative relative al lavoro svolto dal dipendente. Una tale attività di assistenza o lavorativa, di per sé, non dimostra che il lavoratore non sia pronto, disponibile o in grado di adempiere alle proprie mansioni ai sensi del contratto di lavoro*"[37].

7. Il diritto alle ferie annuali in caso di licenziamento illegittimo del rapporto di lavoro.
Il diritto alle ferie è sancito in diversi documenti internazionali. Ai sensi dell'articolo 24 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, ogni individuo ha diritto al riposo e allo svago, inclusi periodi ragionevoli di ferie retribuite, e il diritto alle ferie è parte integrante del diritto a condizioni di lavoro giuste e soddisfacenti[38]. Una disciplina più dettagliata in materia di ferie, applicabile nella Repubblica Ceca, deriva altresì da due convenzioni ratificate dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in particolare la Convenzione n. 52 del 24 giugno 1936, relativa al congedo annuale retribuito, e la Convenzione n. 132 del 24 giugno 1970, concernente le ferie retribuite[39].
Il diritto alle ferie annuali retribuite costituisce un principio fondamentale della politica sociale europea. Si tratta di un elemento essenziale del rapporto di lavoro sotto molteplici profili rilevanti. Esso riveste un ruolo cruciale nella riduzione dello stress e nel recupero delle energie, entrambi indispensabili per il mantenimento della produttività e del benessere complessivo. Inoltre, contribuisce alla tutela della salute mentale, offrendo protezione contro i rischi psicosociali e assicurando ai lavoratori la possibilità di rigenerarsi e conservare un equilibrio psicologico positivo.

[34] Sentenza della Corte Suprema Amministrativa dell'8 novembre 2017, causa n. 6 Ads 47/2017.
[35] J. TOMŠEJ, *Diskriminace na pracovišti*, Praha, Grada Publishing, a.s., 2020, 34.
[36] Come si legge nella sentenza della Corte Suprema del 26 gennaio 2017, Causa n. 21 Cdo 19/2016.
[37] Sentenza della Corte Suprema del 27 marzo 2024, causa n. 21 Cdo 3147/2023.
[38] Si veda, ad esempio, l'articolo 7 del Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali.
[39] J. MORÁVEK. *Dovolená*, in J. PICHRT ET AL., *Pracovní právo*, 1st edition, Praha, C. H. Beck, 2021, 332.

Inoltre, le ferie annuali retribuite sono fondamentali per prevenire problemi di salute a lungo termine, in quanto consentono agli individui di riposarsi e recuperare dalle sollecitazioni derivanti dall'attività lavorativa. Esse favoriscono un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata, garantendo ai lavoratori il tempo necessario per dedicarsi alla propria sfera personale e alle relazioni affettive. In sostanza, le ferie annuali contribuiscono alla salute e sicurezza complessiva della forza lavoro, sottolineando la loro importanza nella promozione di un ambiente di lavoro sostenibile e orientato al benessere.

Come sopra accennato, la giurisprudenza ceca ha costantemente ritenuto che, in caso di cessazione illegittima del rapporto di lavoro, il diritto alle ferie retribuite non sorga per il periodo durante il quale il datore di lavoro non ha assegnato attività lavorativa al dipendente a causa di una controversia pendente.

Tuttavia, tale prassi giurisprudenziale non può essere considerata conforme alla Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro[40], né alla costante giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito nella propria giurisprudenza che il diritto alle ferie annuali per un determinato anno solare comprende, oltre al diritto alla retribuzione durante il periodo di fruizione delle ferie, un diritto strettamente connesso: quello all'indennità finanziaria per ferie annuali non godute alla cessazione del rapporto di lavoro[41]. È fondamentale ricordare che l'articolo 7, paragrafo 2, della Direttiva 2003/88 non subordina tale diritto ad alcuna condizione diversa dalla cessazione del rapporto di lavoro e dal mancato godimento, entro tale data, di tutte le ferie annuali maturate. Va altresì sottolineato che il diritto alle ferie annuali retribuite previsto dall'articolo 7 della Direttiva 2003/88 persegue una duplice finalità: da un lato, consentire al lavoratore di riposarsi dall'esecuzione delle mansioni contrattuali; dall'altro, permettergli di dedicarsi al relax e ai propri interessi personali. Ciò distingue il diritto alle ferie retribuite da altri tipi di congedo che perseguono obiettivi differenti. Tale diritto presuppone, in linea generale, che il lavoratore abbia effettivamente svolto attività lavorativa nel periodo di riferimento. Tuttavia, in circostanze eccezionali in cui il lavoratore sia stato impossibilitato a svolgere la propria attività, non è ammissibile subordinare il diritto alle ferie retribuite all'effettiva prestazione lavorativa[42].

La Corte di giustizia dell'Unione europea (Sesta Sezione), nella sentenza del 12 ottobre 2023, nella causa C-57/22, ha confermato il proprio consolidato orientamento giurisprudenziale, pronunciandosi su una questione pregiudiziale sollevata dalla Corte Suprema della Repubblica Ceca. La Corte ha stabilito che: "*l'articolo 7, paragrafo 1, della Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che osta a una giurisprudenza nazionale secondo cui un lavoratore il cui licenziamento è stato dichiarato illegittimo e che è stato reintegrato, conformemente al diritto nazionale, a seguito di una decisione giudiziaria di annullamento del licenziamento, non ha diritto alle ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e quella della reintegrazione, in quanto il lavoratore non ha effettivamente lavorato per il datore di lavoro in detto periodo perché quest'ultimo non gli ha assegnato alcuna attività lavorativa, e poiché, ai sensi del diritto nazionale, egli ha diritto a un'indennità sostitutiva della retribuzione per tale periodo*". Un datore di lavoro che non consente al lavoratore di esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite deve sopportare le conseguenze del proprio comportamento. Un'eccezione può sussistere nel caso in cui il lavoratore abbia prestato attività lavorativa presso un altro datore di lavoro nel periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e quella della reintegrazione nel posto di

[40] Di seguito anche la "direttiva 2003/88".

[41] La sentenza della CGUE del 6 novembre 2018, cause C-569/16 e C-570/16, *Bauer* e *Willmeroth*.

[42] La sentenza della CGUE del 25 giugno 2020, cause C-762/18 e C-37/19, *Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria* e *Iccrea Banca*.

lavoro originario. In tale ipotesi, il lavoratore non può rivendicare il diritto alle ferie annuali nei confronti del primo datore di lavoro per il periodo in cui ha lavorato altrove[43].
La Corte Suprema ceca ha successivamente recepito tale orientamento con la sentenza del 13 dicembre 2023, causa n. 21 Cdo 2124/2021. È stata così segnata una rottura rispetto all'orientamento giurisprudenziale precedentemente consolidato, in linea con lo spirito della normativa e della giurisprudenza europea, adempiendo alla missione del diritto sociale europeo nel suo complesso.
Anche il legislatore ceco ha reagito a questo sviluppo giurisprudenziale: la proposta di modifica del Codice del lavoro prevede infatti che i lavoratori abbiano comunque diritto alle ferie. Tale previsione è coerente con l'idea secondo cui lo Stato dovrebbe avere un forte interesse nel garantire il corretto funzionamento dei rapporti di lavoro[44] e nel far sì che la propria normativa sia allineata agli obiettivi delle disposizioni dell'Unione europea.
In sintesi, si può affermare che il diritto del lavoratore alle ferie annuali retribuite minime garantite dal diritto dell'Unione europea non può essere limitato in una situazione in cui il lavoratore non abbia potuto adempiere alla propria obbligazione lavorativa a causa di un comportamento illecito del datore di lavoro (licenziamento illegittimo). Ciò evidenzia la finalità primaria delle ferie annuali, ossia consentire al lavoratore di riposarsi dalle mansioni derivanti dal contratto di lavoro e di dedicarsi al relax e agli interessi personali, anche nei casi in cui tale fruizione non sia stata possibile per le ragioni sopra descritte. Si può quindi concludere che il risultato, in questo caso, è stato il raggiungimento dell'uguaglianza applicata, ovvero della giustizia[45], e che da tutto lo sviluppo sopra delineato è emersa, in ultima analisi, una legislazione ceca più equa e conforme ai principi del diritto dell'Unione.

8. Conclusione.

L'articolo ha analizzato due situazioni relative alla tutela dei lavoratori in caso di controversia sulla cessazione del rapporto di lavoro. Nel primo caso, è stato esaminato il cumulo del diritto alla pensione anticipata (o alla sua erogazione) e dell'indennità retributiva dovuta al licenziamento illegittimo del lavoratore. L'attuale quadro normativo ceco consente il riconoscimento del diritto alla pensione anticipata pur continuando a svolgere un'attività lavorativa retribuita soggetta ad assicurazione. Tuttavia, ciò che il medesimo quadro non consente è lo svolgimento di tale attività durante la percezione della pensione anticipata. In tal caso, si applica la regola secondo cui è possibile percepire o il salario/stipendio/compenso o la pensione.
È stato quindi presentato un esempio dell'approccio erroneo adottato dalla Corte Suprema ceca, sottolineando la necessità di tutelare la libertà di scelta del lavoratore. Peraltro, il sistema previdenziale ha la finalità di garantire un sostegno agli individui che, raggiunta una certa età, perdono non solo la capacità, ma anche l'opportunità di svolgere un'attività lavorativa retribuita. Una situazione in cui un lavoratore, pur avendo maturato i requisiti per accedere alla pensione anticipata, non può più lavorare a causa di un comportamento illecito del datore di lavoro e sceglie, come soluzione temporanea, di percepire la pensione anticipata, non implica necessariamente una mancanza di volontà a lavorare. Lo spirito della normativa non può essere "piegato" attraverso l'interpretazione giurisprudenziale.
L'articolo ha inoltre evidenziato il persistente disconoscimento, da parte della Corte Suprema ceca, dell'interpretazione dell'articolo 7 della Direttiva 2003/88/CE e la conseguente negazione della finalità principale delle ferie annuali retribuite. Tale approccio ha avuto l'effetto di impedire l'effettiva realizzazione della giustizia nei confronti dei destinatari delle norme giuridiche, contribuendo alla creazione di un contesto prolungato in cui si trascura lo spirito del quadro normativo. Indubbiamente, le ferie annuali retribuite costituiscono un elemento fondamentale del

[43] *Ibid*.
[44] P. HŮRKA, *The Role of the State in Emloyment Realtions*, in J. PICHRT, K. KOLDINSKÁ, *Labour Law and Social Protection in a Globalized World. Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy*, Kliwer Law International BV, The Netherlands, 2018, 53.
[45] P. HOLLÄNDER, *Filosofie práva*, Plzeň, Aleš Čeněk, 2006, 263.

rapporto di lavoro da molteplici e rilevanti punti di vista, anche nel caso di una controversia in corso relativa al licenziamento illegittimo del dipendente.