

LA SENTENZA EMESSA DAL TRIBUNALE DEL LAVORO IL 29 NOVEMBRE NEL CASO AR 2012.0341

L'associazione datoriale Kristelig Arbejdsgiverforening
PER

Ristorante Vejlegården APS
(avvocato Anders Schmidt)
CONTRO

Landsorganisationen i Danmark (il sindacato confederale LO)
Per Fagligt Fælles Forbund (3F, Federazione di lavoratori non specializzati della LO)
(avvocato Pernille Leidersdorff-Ernst)

Sentenza emessa dai giudici Lene Pagter Kristensen, Thomas Rørdam (presidente del Tribunale), Poul Dahl Jensen in base alla legge § 8, paragrafi 1 e 2.

Oggetto

Il caso, riportato all'attenzione del Tribunale del Lavoro il 23 maggio 2012, verte sulla liceità di un conflitto di lavoro annunciato e attuato dalla organizzazione Fagligt Fælles Forbund (da ora 3F) e di alcuni conflitti di solidarietà attuati a sostegno del conflitto principale.

Le affermazioni delle parti

Il denunciante (klager), Kristeligt Arbejdsgiverforening per la Vejlegården APS, sostiene che il denunciato (indklaget) debba riconoscere che il complesso del conflitto principale attuato e delle azioni di solidarietà sono sproporzionati tenuto conto che il denunciante è già coperto da un accordo fra un sindacato dei lavoratori ed un sindacato datoriale ambedue di carattere nazionale, e che pertanto le azioni di solidarietà sono illegali.

Il denunciante ha inoltre in subordine sostenuto che il denunciato debba essere condannato ad ammettere che il conflitto attuato è illegale in quanto le azioni conflittuali di solidarietà sono in gran parte basate su forme di lotta illegali, e che in conseguenza di ciò il denunciato debba essere escluso dalla facoltà di sostenere le proprie rivendicazioni con conflitti principali e di solidarietà per un periodo fissato dal Tribunale del Lavoro.

Il denunciante ha inoltre in subordine richiesto che il denunciato sia condannato a riconoscere che i conflitti di solidarietà attuati e implicanti:

1. Esortazione dei clienti al boicottaggio
2. Mancata consegna della posta
3. Mancato ritiro dei rifiuti sono illegali.

Il denunciato, la LO per la organizzazione 3F, ha chiesto di essere dichiarata innocente.

Descrizione del caso

Il conflitto principale e l'uso di striscioni, volantini e propaganda presso la clientela

Il 1° novembre 2011 del 2011 la società Restaurant Vejlegården APS ha acquisito la gestione del ristorante Vejlegården. La società è di proprietà di Amin Skov, che è anche il gerente del ristorante. Molto presto Amin Skov è stato contattato da 3F di Vejle, richiedendo un accordo con la sua società concernente il ristorante. Amin Skov tuttavia non desiderava alcun accordo con 3F poiché la sua società, essendo membro del sindacato datoriale Kristelig Arbejdsgiverforening, si riteneva impegnata dall'accordo raggiunto fra Kristelig Arbejdsgiverforening (Associazione datoriale cristiana) e Kristelig Fagforening (Sindacato Cristiano).

Poiché fu impossibile raggiungere un'intesa, il 19 marzo del 2012 3F intraprese un conflitto mediante uno sciopero e un picchetto contro il ristorante al fine di giungere ad un accordo.

Con il suo esposto al Tribunale del Lavoro del 21 marzo 2012 il denunciante richiede che il denunciato riconosca che la 3F di Vejle aveva utilizzato forme di lotta illegali, con l'uso di striscioni e volantini, e che 3F debba astenersi dall'esortare la clientela a boicottare il ristorante.

Gli striscioni utilizzati dai picchetti di 3F davanti al ristorante riportavano testi come:

“PROSEGUITE! Il Ristorante Vejlegården non vuole accordi sindacali”.

Nei volantini invece si diceva tra l'altro:

“Vi invitiamo ad andare in ristoranti coperti da accordi sindacali. Utilizzate la lista di ristoranti sul retro”.

Nel retro era riportata una lista di ristoranti con cui 3F ha concluso accordi.

Il 22 marzo del 2012 è stata tenuta udienza al Tribunale del Lavoro riguardo alle forme di lotta intraprese. Dagli atti risulta che il denunciato dichiarò che la sezione 3F di Vejle avrebbe ritirato gli striscioni e smesso di distribuire i volantini. Il denunciante comunicò che avrebbe ritirato la denuncia se ciò fosse avvenuto.

Il 27 marzo del 2012 il denunciante ha nuovamente sollevato il caso dinanzi al Tribunale in relazione al fatto che 3F aveva cominciato ad usare nuovi striscioni i quali secondo la percezione del denunciante rappresentavano anch'essi una forma di conflitto illegale. Il testo sui nuovi striscioni era:

“UN BUON SAPORE IN BOCCA” e oltre a questo: “Se c'è la scritta OK sarete sicuri che nei ristoranti ci sono condizioni di lavoro regolate”.

Il 29 marzo del 2012 si tenne una nuova udienza. 3F informò che avrebbe in seguito usato uno striscione con la scritta: “3F vuole l'accordo con Vejlegården”. Il denunciante non aveva obiezioni in proposito a patto che non fosse esposto nell'area del ristorante. L'11 maggio 2012 sul giornale locale “Vejle Amts Folkeblad” è comparso un articolo di recensione in cui al ristorante venivano attribuite solo 2 stelle sulle possibili sei. L'articolo titolava: “Vejlegården è al momento il ristorante più discusso della zona – ma non è certo del cibo che cucina che vale la pena di parlare”. Questo testo è stato poi utilizzato da 3F, per esempio il 22 maggio 2012, in un volantino inserito sui parabrezza della clientela. Sul volantino era inoltre scritto “Vejlegården non vuole condizioni salariali e sindacali decenti per i suoi dipendenti. Troverai ristoranti coperti da accordi sindacali su www.3F.DK/spi-

sesteder". 3F esponeva anche uno striscione con analoga scritta sul proprio stabile, che è situato proprio accanto al ristorante.

Il 15 maggio 2012 3F ha inviato una mail ad un frequentatore del ristorante con il seguente testo:

“Salve, Oggi una vettura della vostra azienda era parcheggiata presso Vejlegården, e due persone che ne sono scese hanno mangiato nel ristorante. Questo è coinvolto in un conflitto con 3F molto coperto dai media, motivato dal fatto che il gerente ha denunciato l'accordo con 3F sostituendolo con un cosiddetto accordo “cristiano” che offre ai dipendenti condizioni peggiori su tutti i punti. Vorremmo sapere se la frequentazione del ristorante significhi che la vostra azienda ha preso posizione riguardo al conflitto in corso e se quindi sostenete Vejlegården. Cordiali saluti”.

Più tardi in giornata la mail ricevette una risposta in cui si diceva: “Salve, secondo me siete dei fessi a star lì a fare i ridicoli grazie a soldi degli iscritti e poi è anche davvero negativo che non si possa nemmeno andare a mangiare senza che voi disturbiate. Penso che invece dovreste fare qualcosa di sensato anziché dare soldi extra a dei disoccupati per starsene lì. Io non vi sostengo”.

3F a sua volta poi replicò il 16 maggio 2012: “Salve, grazie per la risposta. Così sappiamo da che parte state”. Il 7 giugno anche un altro ospite del ristorante ha ricevuto una mail da 3F con un testo corrispondente a quello del 15 maggio 2012.

Consegna della posta

Il 3 aprile 2012 Vejlegården comunicava alla LO e al sindacato datoriale DA (Dansk Arbejdsgiverforening) che la LO e 3F avevano deciso di attuare un conflitto di solidarietà a partire dal 13 aprile 2012, cosicché nessun iscritto alla 3F poteva eseguire lavoro riguardante quell'azienda. Il conflitto di solidarietà entrò in azione come annunciato e comportava che non fosse consegnata la posta al ristorante. Da un articolo pubblicato sul quotidiano “Jyllandsposten” il 16 agosto 2012 risulta tra l'altro che: “La direzione di Post Danmark viola la legge nel conflitto sindacale intorno a Vejlegården. Lo sostiene Claus Haagen Jensen, professore presso la Copenhagen Business School, CBS. Il Ristorante non ha ricevuto la posta dalla metà di aprile perché i postini organizzati da 3F si sono impegnati in un conflitto di solidarietà contro Vejlegården dopo che il proprietario ha disdetto un accordo con 3F per i suoi dipendenti”. Secondo Claus Haagen “La legge postale dice chiaramente che si ha il diritto al recapito della posta”. A sua volta Post Danmark non desidera essere intervistata ma mediante un comunicato stampa dichiara “Osserviamo le regole del gioco nel mercato del lavoro in quanto membri di Dansk Industri (altra organizzazione datoriale, N.d.T.) e quindi non abbiamo altro da dire a riguardo”. È un dovere del Direttorato del traffico assicurare che Post Danmark osservi la legge postale. Tale Direttorato però non conta di intervenire. “Quando si parla di un conflitto legalmente annunciato si è in una situazione di forza maggiore” afferma il responsabile comunicazioni del Direttorato. Ma le regole giuslavoristiche conosciute come ‘modello danese’ non possono imporsi alla legge danese, dice Claus Haagen Jensen”.

Il 22 agosto 2012 un articolo apparso sul giornale Vejle Amt folkeblad il ministro dei trasporti Henrik Dam Kristensen è stato citato come segue: “Post Danmark ha informato Vejlegården che può ritirare la sua posta presso l'ufficio postale locale”.

Il Ministro dei Trasporti, in osservanza alla legge postale § 14 del 28 marzo 2011, ha comunicato l'esistenza di un permesso individuale per il trasporto della posta. Da esso

risulta tra l'altro: che "Post Danmark è obbligata ad assicurare il trasporto della posta nel territorio danese (...) L'obbligo di trasporto include la raccolta alle cassette postali e simili, la cernita il trasporto e la consegna degli invii (...) Post Danmark può, in occasione dei suoi rapporti mensili, chiedere al Direttorato dei Trasporti che siano riconosciute circostanze di forza maggiore dietro documentazione di una situazione estrema. Esempi di tali circostanze possono essere i seguenti: forza maggiore può per esempio significare black out energetico; chiusura completa o parziale del paese, a causa per esempio di collegamenti stradali in condizioni estreme, per esempio tempeste di neve; chiusura dei ponti sugli stretti o nelle Isole Faer a causa di tempeste o altre sciagure".

Ritiro dei rifiuti

Il 29 maggio del 2012 i conflitti di solidarietà vennero allargati fino a includere il ritiro dei rifiuti. Il sindacalista LO Henning Troelsen prima di partire inviò una mail a quelle aziende del settore che si occupavano del ristorante. Quella mail recita: "salve, con la presente desideriamo informarvi che il vostro cliente, Restaurant Vejlegården, dal 29 maggio 2012 è coinvolto in un conflitto di solidarietà. 3F di Vejle dal 19 marzo 2012 è impegnata in un conflitto con quell'azienda, la quale ha ricusato il suo accordo con 3F e si è invece unita alla associazione datoriale Kristelig Arbejdsgiverforening. L'associazione datoriale Dansk Arbejdsgiverforening (DA) in un primo momento ha protestato per il fatto che le nostre azioni di solidarietà includessero i rifiuti, ma ha poi accettato, su esortazione delle proprie federazioni settoriali, che anche il ritiro dei rifiuti possa essere incluso nelle azioni di solidarietà. In seguito a ciò ci attendiamo che traiate le dovute conseguenze e che smettiate di servire l'azienda".

La mattina del 29 maggio del 2012 Henning Troelsen inviò una mail ad alcuni colleghi di 3F in cui si diceva: "Vorremmo innescare un conflitto di solidarietà nei confronti del Ristorante Vejlegården che riguardi i rifiuti, e vorremmo evitare che ci vogliano 14 giorni per attivarlo. La cosa può essere fatta efficacemente se fin dall'inizio staremo all'erta e chiamandoci nell'attimo stesso che vediamo una macchina delle ditte di smaltimento che seguono (segue nome, N.d.T.). Grazie in anticipo Henning".

Il Ristorante è coperto dal regolamento per i rifiuti aziendali emesso dal comune di Vejle dal 1° gennaio 2012. Il paragrafo 10 del regolamento riguarda lo smaltimento quotidiano, e nel paragrafo 10.1 con questo si intende: "Rifiuti facilmente deperibili contenenti per esempio sostanze animali o maleodoranti che possono provocare problemi igienici in forma di miasmi, mosche, animali nocivi o rifiuti simili che nel loro insieme corrispondono al ritiro di rifiuti presso abitazioni private. I rifiuti corrispondenti a questa categoria comprendono per esempio resti di cibarie provenienti da luoghi di ristorazione, mense, cucine aziendali, negozi di alimentari, rifiuti facilmente deperibili provenienti da fabbriche del settore alimentare, grossisti e simili".

Il regolamento comunale vale per tutte le aziende del comune di Vejle, nel quale l'azienda in questione produce rifiuti da smaltimento quotidiano e al punto 10.3 recita: "Il regolamento per lo smaltimento quotidiano si configura come un ordinamento per il prelievo. Ogni azienda che produca rifiuti da smaltimento quotidiano è tenuta a separare i rifiuti da smaltimento quotidiano e a gestirli attraverso i sistemi di prelievo comunali per questo tipo di rifiuti. Le aziende non possono gestire rifiuti da smaltimento quotidiano utilizzando altri regolamenti, come per esempio quelli relativi a oggetti minori destinati alla combustione".

(...)

L'entità e il significato del conflitto

In un video postato su YouTube il 24 aprile si afferma tra l'altro: “3F ha da molto tempo organizzato picchetti contro Vejlegården poiché questo non desidera concludere accordi con sindacati della LO. Ne hanno conclusi con KRIFA (il piccolo sindacato “giallo” Kristelig Fagforening, N.d.T.). Appare però che il ‘danno’ che 3F causa all’azienda abbia l’effetto inverso: i clienti accorrono!”.

Il testo della sentenza enumera poi diversi resoconti giornalistici in cui aziende e personalità del mondo economico si mobilitano per far affluire clienti nel ristorante proprio per reagire alle azioni di lotta di 3F. Un operatore del campo calcola in un valore pubblicitario di almeno un milione di Corone la presenza della ragione sociale di Vejlegården sulla stampa. Da altri calcoli apparsi anch’essi su importanti organi di stampa risulta che il suo fatturato giornaliero sia salito del 15%. Sempre sulla stampa appaiono dichiarazioni che certificano come la direzione di Vejlegården sia ben conscia di questo fatto.

(...) Anche il giornale “Politiken” (probabilmente il più importante quotidiano nazionale, N.d.T.) ha scritto che il partito di centrodestra Liberal Alliance per protesta contro le azioni di 3F aveva deciso di tenere l’incontro estivo del proprio gruppo parlamentare proprio nel ristorante.

Nella sentenza appaiono anche calcoli contabili riportati dai media secondo cui il Ristorante Vejlegården, a cospetto di un fatturato (Novembre 2011-Agosto 2012) di oltre 3 milioni di DKK lamenta un passivo di 730.783.

Il testo della sentenza passa poi a trattare delle questioni più meramente sindacali.

Spiegazioni relative alle scelte sindacali delle parti nelle persone di Amin Skov, Karsten Høgild, Henning Troelsen, Bent Moos.

Amin Skov (gerente di Vejlegården): ha spiegato di essersi iscritto all’associazione datoriale cristiana appena assunta la gestione del ristorante il 1° novembre 2011. Ciò ha significato che l’esercizio venisse incluso negli accordi fra questa e il sindacato cristiano. Il 23 novembre 2011 Skov venne contattato da Henning Troelsen, di 3F Vejle. Durante il loro incontro emerse che 3F desiderava concludere un accordo con il ristorante. Skov rifiutò adducendo come ragione che il ristorante era già coperto da intesa contrattuale sindacale. Henning Troelsen lo informò che 3F non riconosceva quel tipo di intese, e che il rifiuto di concludere un accordo con 3F avrebbe comportato delle conseguenze. Il conflitto ha significato che il ristorante non ricevesse più consegne di birra e acqua dalla Carlsberg. Il ristorante invece riceve le sue bevande da una serie di fornitori minori e da supermercati, normalmente più costosi. Il ristorante inoltre così perde le offerte promozionali attualmente previste dalla Carlsberg, il che nel complesso è stimabile con perdite di circa 30.000 DKK l’anno. Anche le carni, il vino e il gas devono essere procurati autonomamente, il che comporta un sovrapprezzo e un notevole danno per il ristorante. Quest’ultimo inoltre è escluso dal potersi reclamizzare sul giornale locale “Vejle Amts Folkeblad”, e deve invece servirsi di modalità pubblicitarie straordinarie molto più costose. Ciò si deve al fatto che i tipografi del giornale non possono prestare il proprio lavoro se il giornale include annunci del ristorante.

3F ha la sede accanto al ristorante, e ci sono stati picchetti con striscioni nelle vicinanze del ristorante. Questi picchetti hanno anche distribuito volantini, tra cui quello con la recensione, che hanno danneggiato molto l’esercizio. La recensione negativa si deve peraltro al fatto che la visita del recensore è avvenuta quando le azioni sindacali erano al massimo dell’efficacia. I volantini sono stati distribuiti ai passanti, tra cui a ospiti potenziali del ri-

storante, e sono stati anche inseriti nei tergicristalli delle automobili parcheggiate. Skov ha appreso da diversi suoi clienti che essi avevano ricevuto comunicazioni telematiche analoghe a quella su riferita del 15 maggio 2012, con l'immagine della loro automobile allegata, cosa che hanno trovato sgradevole. La sensazione di Skov è che 3F abbia sistematicamente fotografato le automobili con targa gialla (in Danimarca la targa gialla segnala vetture in uso aziendale o commerciale, quindi attribuibili ad aziende su cui il sindacato può influire, *N.d.T.*) sostanti nel parcheggio di Vejlegården. Ora i clienti parcheggiano altrove oppure si mantengono lontani. Si tratta di un problema per il ristorante, che sovente viene utilizzato per pranzare da operatori d'affari, artigiani e simili.

Skov si è per la prima volta reso conto di non ricevere la posta quando è stato contattato da un giornalista che gli chiedeva un commento in proposito. Il ristorante non aveva ricevuto alcun avviso di azioni di solidarietà contro di esso prima che venissero attuate. La mancata consegna della posta ha tra l'altro significato che al ristorante non sono state restituite le cifre corrisposte per i giorni di malattia retribuiti e che non sono stati ricevuti i conti da pagare ai creditori, il che ha comportato che il ristorante fosse sottoposto alle misure del caso. Skov dichiara di lavorare circa 95 ore la settimana, e di non avere tempo di ritirare la posta all'ufficio postale. A suo avviso Post Danmark ha il dovere di distribuire la posta o almeno di riconsegnarla al mittente. Anche dell'azione riguardante i rifiuti Skov è venuto a conoscenza per mezzo di un giornalista. Il ristorante produce molti rifiuti organici. Questi costituiscono un rischio igienico-sanitario se non ritirati regolarmente, anche perché attraggono ratti e gabbiani. Per questo Skov è stato costretto a trasportare via parte dei rifiuti. Il ritiro dei rifiuti organici venne ripreso dopo un certo periodo, ma l'azione di lotta continua riguardo ai rifiuti cartacei. In tutto questo periodo Skov ha pagato il prezzo pieno dello smaltimento rifiuti.

Il conflitto non è un vantaggio per il ristorante. Quando Skov ha affermato il contrario alla stampa ciò è avvenuto come parte di un gioco psicologico. Egli non ha di certo guadagnato soldi grazie al conflitto sindacale, il che si può constatare dalla contabilità (vedi sopra, *N.d.T.*). Al principio in effetti l'interesse mediatico ha portato un buon fatturato, ma tutto sommato il conflitto ha condotto a perdite per circa 400.000 DKK. Egli non ha interesse a che il conflitto prosegua.

Karsten Høgild (direttore dell'associazione datoriale Kristelig Arbejdsgiverforening) – ha spiegato che la sua associazione ha un accordo con il sindacato cristiano Kristelig Fagforening, e il ristorante Vejlegården essendo membro del Kristelig Arbejdsgiverforening è compreso in questo accordo. Egli è stato coinvolto nella vicenda con 3F fin dal dicembre 2011. Ha partecipato ad un incontro in cui l'accordo è stato confrontato con quello di 3F. Tecnicamente vi sono una serie di differenze. L'accordo fra le due associazioni cristiane in diversi punti è più vantaggioso per i dipendenti di quello concluso da 3F con l'associazione datoriale HORESTA (che invece appartiene alla confederazione datoriale maggioritaria DA, con cui normalmente la confederazione LO, cui appartiene 3F, negozia e conclude accordi, *N.d.T.*), per cui è difficile determinare quale dei due sia il migliore. La sua idea è che la diversità contrattuale sul mercato delle intese sindacali contribuisca ad una migliore copertura contrattuale complessiva in Danimarca.

Henning Troelsen (al vertice di 3F locale) – Alla base del conflitto c'è che nel settore della ristorazione è necessario incrementare la copertura contrattuale, che oggi è al 40%. È stato sorpreso dal fatto che il ristorante non intendeva siglare accordi con 3F. 3F non riconosce il contratto concluso fra le due associazioni sindacali cristiane poiché esso è in molti punti insoddisfacente, per cui 3F deve usare tutti i mezzi consentiti dal

modello di relazioni industriali danese per siglare accordi che garantiscono lo stesso livello di protezione dell'accordo 3F-HORESTA. La ragione per cui 3F è così interessato al ristorante Vejlegård è che questo prima della gestione di Amin Skov aveva un accordo con 3F. Una parte dei dipendenti è la stessa, ed ha ora condizioni peggiori. Egli è stato coinvolto dalle azioni contro il ristorante. 3F in nessun momento – nemmeno durante i precedenti incontri al Tribunale del Lavoro – ha manifestato di concordare sul fatto che le azioni di lotta intraprese dalla federazione potessero essere illegali. Appena 3F ha notato che le proprie azioni potevano essere percepite come illegali esse sono state fermate. Nei momenti in cui 3F non poteva organizzare picchettaggi ha fotografato le auto dei clienti per rendere loro noto il conflitto, come nei momenti in cui il picchettaggio era presente. Le riposte della clientela sono state sia positive, sia negative, ma le prime sono state in maggioranza. Afferma di essere l'autore del volantino con la recensione del ristorante, e di averlo distribuito. È stato distribuito a 18-22 persone prima di smettere quando è venuto a sapere da un collega che un giornalista del "Vejle Amts Folkeblad" si era risentito per questo uso.

(...)

Le argomentazioni delle parti

Il denunciante, Kristelig Arbejdsgiverforening per il ristorante Vejlegård Aps, ha addotto a sostegno delle proprie ragioni che c'è necessità di un aggiustamento delle pratiche di diritto in modo che quanto è consentito ad un sindacato in materia di lotte e di conflitti di solidarietà venga determinato in base a se l'azienda contro cui avviene il conflitto è coperta da un accordo. Se questo è il caso, deve essere più facile determinare che una forma di lotta è sproporzionata. Ciò deve valere anche in una situazione come quella trattata, in cui 2/3 delle aziende della ristorazione non hanno alcun accordo con alcun sindacato. Inoltre le forme di lotta solidali intraprese hanno causato notevoli fastidi al denunciante. Esso ha perso clientela e fatturato ed oggi rischia la chiusura. Le forme di lotta intraprese sono dunque sproporzionate in rapporto alla finalità del conflitto e sono pertanto illegali già ai sensi del contesto giuridico risultante dalla giurisprudenza finora praticata. A sostegno delle sue affermazioni il denunciante ha addotto che 3F ha utilizzato e in una certa misura continua ad utilizzare forme di lotta illegali che minacciano l'esistenza del ristorante. 3F così rivolgendosi alla clientela anche potenziale l'ha illecitamente esortata a boicottare il ristorante. 3F ha così violato la legge che regola la promozione delle attività economiche e violato anche la privacy. 3F inoltre ha impedito in modo illecito il recapito della posta. Secondo la legge postale all'accordo di servizio fra Ministero dei Trasporti e Post Danmark A/S, il ristorante ha il diritto di avere la propria posta recapitata e 3F dunque non è legittimata a determinare situazioni in cui ciò non può avvenire. 3F non può addurre ragioni di forza maggiore poiché esse sono causate da 3F stessa (...) Anche le azioni di solidarietà riguardanti il ritiro dei rifiuti sono illegali perché il ristorante a riguardo ha un diritto sancito per legge (...) il che è particolarmente chiaro nel momento in cui la cosa riguarda rifiuti biologici che costituiscono un rischio igienico-sanitario (...). L'illegalità delle forme di lotta intraprese comporta inoltre che l'interesse del ristorante viene salvaguardato solo se 3F verrà impedita dall'intraprendere conflitti principali o di solidarietà nel periodo di "tregua" stabilito dal Tribunale, come nella sentenza 13 Marzo 2007.

Il denunciato: lo i Danmark per 3F

La confederazione LO ha affermato che 3F ha un particolare interesse a un conflitto contro Vejlegården poiché prima dell'arrivo di Amin Skov il 1 novembre 2011 l'organizzazione aveva un accordo con il ristorante. Poiché l'accordo attuale fra l'associazione datoriale cristiana e il sindacato cristiano è peggiore per i dipendenti di quello con 3F, la loro condizione attuale è peggiorata con l'avvicendamento alla guida del ristorante. Secondo il diritto del lavoro danese è del tutto lecito per un sindacato sotto la LO indire un conflitto principale ed alcune lotte di solidarietà contro un'azienda che non desidera concludere accordi con un sindacato della LO e questo vale anche se l'azienda in questione è coperta da altro accordo, secondo la sentenza del Tribunale del Lavoro del 12 dicembre 2007 riguardante il ristorante Nørrebro Bryghus. Le forme di lotta a sostegno di un conflitto devono essere legali e proporzionali, ma valutando ciò occorre considerare che un conflitto deve "fare male" poiché il suo obiettivo è quello di premere efficacemente sull'azienda. Nel caso in questione 3F non ha esagerato, e non vi è alcuna documentazione del fatto che il ristorante rischi la chiusura in conseguenza delle forme di lotta intraprese. Gli striscioni e i volantini non hanno inteso esortare la clientela al boicottaggio, ma indurla alla riflessione, e tra l'altro si è trattato di azioni di breve durata. Omettere la consegna della posta e il ritiro dei rifiuti è la conseguenza di azioni di solidarietà realizzate da 3F, che ha anche realizzato il conflitto principale. Per dichiarare una situazione di non proporzionalità del conflitto occorre molto più della circostanza in cui le lotte fossero indette da due diverse organizzazioni. Non è sproporzionata la mancata consegna della posta poiché essa può essere ritirata all'ufficio postale. Inoltre discende dal contratto di servizio con Post Danmark A/S che il dovere di consegna non vale in casi di forza maggiore, e l'astensione dal lavoro è un caso classico di forza maggiore. Se il denunciante non è d'accordo esso può tentare di rivalersi presso Post Danmark A/S. Il mancato ritiro dei rifiuti biologici si è verificato soltanto in un breve periodo, e nel complesso si è trattato di irregolarità minori per quanto riguarda il ritiro dei rifiuti. Nemmeno in questo caso si può dunque parlare di sproporzione. La gestione del ristorante inoltre ha in relazione alla posta e al ritiro dei rifiuti mostrato una passività che la priva dei propri diritti di lamentela, poiché solo l'8 agosto del 2012 ha denunciato che i conflitti in questione sono illeciti. Se infatti si dovesse ritenere che le forme di conflitto adottate sono in qualche caso illegali, ebbene queste non hanno avuto un carattere ed un'ampiezza tale che il conflitto principale e quelli di solidarietà possano essere dichiarati illegali. Non esiste fondamento alcuno per cui il Tribunale possa determinare che il conflitto non può essere indetto e proseguito.

Le motivazioni e le determinazioni del Tribunale del Lavoro

Il denunciante auspica tra l'altro una sentenza che stabilisca che l'accessibilità di conflitti di lavoro contro il ristorante Vejlegården venga sottoposta a limitazioni in virtù di ciò che si deduce dalla giurisprudenza del Tribunale del Lavoro, in considerazione del fatto che l'esercizio è coperto da un accordo con un'altra confederazione sindacale. Come affermato nella sentenza del 12 dicembre 2007 riguardante l'esercizio pubblico Nørrebro Bryghus (si tratta di un altro grosso ristorante, ma sito a Copenaghen, *N.d.T.*) è tipico della regolazione del mercato del lavoro danese che i livelli salariali e altre condizioni di lavoro vengano fissate tramite accordi collettivi e non mediante la legislazione. Il diritto delle or-

ganizzazioni dei lavoratori dipendenti al conflitto per l'ottenimento di accordi collettivi è pertanto di significato decisivo nel determinare i salari e l'ottenimento di altre condizioni di lavoro fondamentali. Sono state in passato avanzate richieste per limitare il diritto di sciopero delle organizzazioni sindacali dei lavoratori in casi in cui esistono già accordi validi con altri sindacati. Queste proposte non sono state accolte poiché si è ritenuto che una regolamentazione per legge del conflitto sarebbe assai difficoltosa e muterebbe sostanzialmente il modo in cui finora sono stati assegnati i ruoli nel mercato del lavoro danese. In accordo con ciò il Tribunale del Lavoro trova che la questione della legittimità dei conflitti principali, di quelli di solidarietà e delle controverse forme di lotta adottate (per esempio riguardo alla loro proporzionalità) debba essere decisa alla luce della ordinaria prassi giuridica del Tribunale.

Occorre ora affrontare la questione se i conflitti e le forme di lotta poste in atto nei confronti del Ristorante Vejlegården violino i limiti del consentito. La prassi giuridica in merito è descritta in "Resoconto delle organizzazioni confederali sul diritto a porre in atto conflitti a sostegno delle proprie richieste di accordo", diffuso dalla confederazione datoriale DA e dalla confederazione sindacale LO nel giugno del 2003. Nel capitolo conclusivo del resoconto "Sintesi della situazione giuridica" si afferma fra l'altro:

"(...) La giurisprudenza del Tribunale mostra che esso offre una serie di criteri sempre utilizzati dal Tribunale stesso nel giudicare casi concreti. I criteri sono i seguenti:

Il carattere sovraordinato del conflitto. Fra il sindacato dei lavoratori dipendenti e il datore di lavoro deve verificarsi una difformità di interessi ovvero un disaccordo riguardo a se – e in caso affermativo in base a quali premesse – un accordo collettivo debba essere concluso o rinnovato.

La finalità del conflitto. Il conflitto deve perseguire finalità sindacali ragionevoli. Queste finalità devono rappresentare il conseguimento di un accordo collettivo con un datore di lavoro che opera nell'ambito di un settore che corrisponde a quello del sindacato. Se il conflitto avviene al di fuori di questi termini esso è illegale. (...) Se il conflitto avviene in una situazione in cui non esiste un accordo collettivo valido si riterrà in via di principio che l'azione persegue un fine sindacale ragionevole. Per determinare quale sia il settore di competenza sindacale naturale non ha importanza che un certo sindacato abbia già degli iscritti nell'azienda colpita da conflitto, ma che esso abbia invece un interesse reale a dotare il settore economico di quell'azienda di un accordo collettivo. I fini che un sindacato può legalmente perseguire e sostenere mediante l'uso di forme di lotta collettive possono essere limitati per legge o da intese sovraordinate, per esempio da accordi nazionali. Il fine di un conflitto non può essere la conclusione di accordi il cui contenuto sia in tutto o in parte in contrasto con la legge.

I metodi del conflitto. I metodi di lotta collettivi usati dal sindacato al fine di indurre un datore di lavoro a concludere un accordo collettivo debbono essere legali in sé. I limiti riguardo a quali siano le forme di lotta legalmente utilizzabili vengono fissati dal Tribunale del Lavoro in base a eventuali riferimenti giuridici sovraordinati quali intese pattizie o leggi. Le forme di lotta del sindacato sono innanzitutto lo sciopero e il picchettaggio, quelle dei datori di lavoro invece il boicottaggio e la serrata. Nella pratica avrà spesso un significato decisivo sostenere il conflitto principale con un altro di solidarietà. I picchettaggi di carattere fisico non sono forme di lotta legali. Le forme di lotta che privano il datore di lavoro colpito da conflitto della sua base di sussistenza sono parimenti illegali.

L'ampiezza e l'effetto del conflitto. I fini (l'accordo collettivo) che il sindacato cerca di raggiungere mediante l'uso di un conflitto devono essere ragionevolmente proporzionati

ai mezzi (le forme di lotta collettive) che il sindacato utilizza per raggiungere i propri fini. La “valutazione di proporzionalità” viene operata dal Tribunale del Lavoro. Nei casi relativamente rari in cui il Tribunale viene interpellato in merito il Tribunale sembra esitante a giudicare un conflitto illegale sulla base di parametri di proporzionalità. Ciò è tanto più vero in situazioni in cui ad essere coinvolti dal conflitto sono i soli iscritti del sindacato che lo indice. Il giudizio riguardo alla proporzionalità di forme di lotta intraprese nell’ambito di un conflitto per il resto legale paiono quindi avere massimo significato in circostanze in cui altri sindacati hanno indetto conflitti di solidarietà a sostegno di quel sindacato che è parte in causa diretta nel conflitto principale.

Il Tribunale, in seguito alle prove prese in esame, stabilisce intanto che il fine principale di 3F nell’esigere un accordo nel caso in questione è quello di mantenere e difendere posizioni pattizie ampiamente consolidate secondo cui i diritti minimi del personale specializzato e non specializzato debbano essere quelli ottenuti attraverso l’accordo nazionale sottoscritto con l’organizzazione datoriale settoriale HORESTA. Il Tribunale trova inoltre che l’interesse di 3F a concludere un accordo con il Ristorante Vejlegården, preso atto della posizione e della forza in iscritti del sindacato, ha la indispensabile forza e l’indispensabile realismo che conferiscono al conflitto un fine proporzionato. Da questo punto di vista non può essere ritenuto significativo che Vejlegården sia già coperto da un accordo fra l’organizzazione datoriale Kristelig Arbejdsgiverforening e il sindacato Kristelig Fagforening. Quest’ultimo sindacato, per quanto riguarda i propri iscritti e la copertura degli accordi da esso sottoscritti, si pone in una relazione di libera competizione nei confronti di 3F, fatte salve quelle limitazioni che varrebbero se le due organizzazioni appartenessero ad una medesima confederazione sindacale. Il conflitto principale è dunque in linea di massima legale ai sensi della sentenza del 6 maggio 1991 (ecc.).

Quanto alla valutazione dei conflitti di solidarietà, tra cui il loro significato per la legalità del conflitto principale, va considerato che nel diritto del lavoro danese esiste un ampio accesso a indire conflitti di solidarietà a sostegno di rivendicazioni lecite orientate ad un accordo. La condizione principale che rende legale un conflitto di solidarietà è che lo stesso conflitto principale lo sia. Deve poi esservi una comunanza di interessi fra i lavoratori coinvolti nel conflitto principale e quelli coinvolti nei conflitti di solidarietà. Inoltre i conflitti di solidarietà devono essere idonei ad avere un impatto sul conflitto principale. Infine il conflitto di solidarietà deve essere ragionevolmente proporzionato al fine che il conflitto principale si pone.

Il Tribunale del Lavoro trova che l’interesse di 3F nel mantenere e difendere le summenzionate posizioni contrattuali consolidate (che il sindacato ha ottenuto mediante l’accordo nazionale con l’organizzazione datoriale settoriale HORESTA) è un interesse fondamentale tanto forte e legittimo da giustificare che da altri settori di 3F vengano posti in atto efficaci conflitti di solidarietà che necessariamente devono essere percepibili dal ristorante. Esiste pertanto la indispensabile comunanza di interessi fra i lavoratori dipendenti coinvolti nel conflitto principale e quelli coinvolti nei conflitti di solidarietà, così come i conflitti di solidarietà posti in essere paiono idonei a influire sul conflitto principale. La questione è di conseguenza se l’ampiezza è incongrua in relazione ai fini che si intendono perseguiti con il conflitto principale, e se in connessione con il conflitto principale e quelli di solidarietà siano state utilizzate forme di lotta illecite e, qualora questo sia il caso, quale significato ciò rivesta per la liceità dei conflitti.

Si nota in via di premessa che non si ritiene il denunciante abbia perso il diritto a ricorrere contro i conflitti di solidarietà a causa della propria passività. Consegue dalla prassi

del Tribunale che un conflitto non possa essere tanto forte che impedisce totalmente al datore di lavoro l'esercizio della propria imprenditorialità. Ciò comporta che è illegale se un sindacato dei lavoratori dipendenti esorta clienti potenziali e fornitori di un'azienda a boicottarla, per esempio distribuendo volantini. Il Tribunale trova che l'intento di alcuni dei volantini distribuiti da 3F era esortare ospiti o potenziali ospiti a non mangiare al ristorante.

(il testo poi enumera le scritte su volantini e striscioni sopra riportate che secondo il Tribunale ricadono nell'illiceità, lo stesso vale per le e-mail di cui sempre sopra, N.d.T.)

...

Il Tribunale trova inoltre che tenuto conto del pericolo igienico-sanitario relativo al mancato ritiro dei rifiuti organici, è da ritenersi illegale, e quindi sproporzionato, che 3F, nel conflitto di solidarietà posto in atto il 29 maggio 2012, abbia creato una situazione in seguito a cui per un periodo non sono stati ritirati i rifiuti. In tal senso il conflitto di solidarietà attuato per impedire il ritiro dei rifiuti è stato illegale.

Al contrario questo Tribunale non trova basi per ritenere le altre forme di lotta intraprese sproporzionate o in altro modo illegali. Ciò vale inoltre anche per l'azione di solidarietà posta in atto per impedire la consegna della posta, poiché il ristorante ha la possibilità di ritirarla all'ufficio postale. Si nota a riguardo che il Tribunale del Lavoro non ha competenze ad assumere posizioni riguardanti il rapporto giuridico fra Vejlegården e Post Danmark A/S (...).

Per quanto concerne le forme di lotta illegali nella forma di comunicazioni alla clientela o mancato ritiro di rifiuti organici, i ricorsi inoltrati in merito hanno condotto al fatto che 3F recedesse dall'adottarle, e non appare verosimile, da quanto finora riportato, che queste forme di lotta illegale abbiano avuto un'influenza notevole sul corso del conflitto, nonché un significato pregiudiziale per l'attività del Ristorante Vejlegården. L'uso di queste forme di lotta illegali non può pertanto condurre a sancire come generalmente illegali il conflitto principale e quelli di solidarietà.

Inoltre non è stato accertato che le forme di lotta intraprese, che hanno coinvolto soltanto gli iscritti di 3F, abbiano avuto come conseguenza inevitabile la chiusura forzata di Vejlegården. Sulla base di ciò – e in riferimento a quanto sopra detto sull'interesse di 3F a concludere un accordo – il Tribunale trova che non vi siano basi per determinare che le forme di lotta legali intraprese e i conflitti di solidarietà violino i limiti del consentito.

In conseguenza di ciò il Tribunale sentenzia che:

Il denunciato, Landsorganisationen i Danmark (LO) e Fagligt Fælles Forbund (3F) debbono riconoscere che il loro uso delle comunicazioni:

- gli striscioni recanti il testo “Proseguite! Restaurant Vejlegården non vuole concludere accordi”;
- i volantini con i testi “Vi invitiamo a frequentare ristoranti coperti da accordi sindacali. Vedi lista sul retro” e
- i volantini con il testo sul retro recante la recensione sul giornale “Vejle Amts Folkeblad” e “Restaurant Vejlegården non vuole condizioni salariali e contrattuali decenti per i dipendenti. Troverai esercizi coperti da accordi su www.3f.dk/spisesteder” sono illegali.

Il denunciato deve riconoscere che le e-mail che 3F ha inviato agli ospiti del ristorante (...) sono illegali. Il denunciato deve riconoscere che i conflitti di solidarietà posti in atto il 29 maggio del 2012 sono stati illegali nella misura in cui riguardano il mancato ritiro dei rifiuti organici. Il denunciato viene per il resto dichiarato innocente.

Per le spese legali l'organizzazione datoriale Kristelig Arbejdsgiverforening dovrà corrispondere 1.000 DKK, e Landsorganisationen i Danmark dovrà corrispondere 1.000 DKK.