

Regno Unito

di Keith Ewing

(Professore presso il King's College London)

In collaborazione con International Centre for Trade Union Rights

1. Introduzione
2. Nel Regno Unito non esiste il diritto di sciopero
3. Diritto di sciopero e diritti convenzionali
4. Nuovo approccio nella Corte europea dei diritti umani
5. Implicazioni del nuovo approccio
6. Diritto di sciopero e standard internazionali
7. L'ILO
8. La Carta sociale del Consiglio d'Europa
9. Ancora sul diritto di sciopero nel Regno Unito
10. Ripercorrendo l'RMT
11. L'atterraggio di Cabin Crew
12. Lo Human Rights Act
13. Il clamoroso caso Metrobus
14. L'orientamento della Corte d'appello
15. Nuovo approccio ai diritti della Convenzione 5
16. Conclusioni

Mr Hendy ha ragione, tuttavia, a focalizzare l'attenzione sugli obblighi internazionali del Regno Unito al riconoscimento del diritto di sciopero contenuto in una serie di strumenti, tra cui la libertà sindacale e la Convenzione sulla protezione del diritto sindacale (n. 87) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che il Regno Unito è stato uno dei primi Stati membri a ratificare, nel 1949. Prima o poi, dovrà essere valutata attentamente la misura in cui l'attuale regime legale rispetti tali obblighi internazionali e la relativa giurisprudenza internazionale.

1. Introduzione

Secondo quanto stabilito dal giudice Maurice Kay in una recente decisione della Corte d'appello, il diritto di sciopero nel Regno Unito è poco più che uno slogan. Questa incredibile affermazione è stata fatta nel corso di un procedimento giudiziario in cui al sindacato era stato inibito l'esercizio dell'azione sindacale nelle trattative di definizione del contratto collettivo per gli autisti d'autobus londinesi. Benché sostenuta dalla votazione dei lavoratori in questione, l'azione sindacale è stata vietata dal giudice per una serie di ragioni, inclusa la presunta omissione da parte del sindacato di dare debita notizia al datore dell'intenzione di votare per la protesta sindacale. Il sindacato ha fornito informazioni sul numero e le categorie dei lavoratori che hanno votato, ma non è riuscito a spiegare, con riferimento ad alcuni lavoratori, come erano stati calcolati i numeri. Il sindacato si è inoltre trovato in difficoltà per aver omesso di informare il datore di lavoro

non appena i risultati della votazione erano stati resi noti.

Il risultato della votazione a favore dell'agitazione sindacale è stato dichiarato a mezzogiorno del 1° settembre 2008, ma non è stato comunicato all'ufficio sindacale fino al giorno seguente (il 2) ed alla segreteria generale fino al giorno successivo (il 3) – ed a quel punto è stato detto al datore di lavoro. Non è sufficiente, ha detto la Corte d'appello. La legge stabilisce che tale informazione debba essere comunicata non quanto prima, ma appena ciò sia possibile dopo che sia stato dichiarato il risultato della votazione. Il sindacato è caduto in fallo su questa «rigida prescrizione temporale».

Tutto ciò all'insegna della pedanteria, il filo rosso che lega le severe restrizioni legali alla libertà dei sindacati di esercitare quello che è riconosciuto dagli strumenti internazionali sui diritti umani come un diritto umano fondamentale, e che in molti paesi è protetto dalla legge costituzionale. Metrobus è forse la prima di una serie di recenti decisioni causata da un virus che sta colpendo i rapporti di lavoro, in cui i datori di lavoro evitano i tribunali per cercare la consulenza di avvocati aziendali, apparentemente dimentichi del loro dovere professionale di promuovere i diritti umani.

La decisione di Metrobus è stata tanto più notevole per il fatto che il datore di lavoro ha avuto l'opportunità di scoprire le irregolarità prima che lo sciopero avesse inizio, e in effetti aveva permesso che continuasse un periodo di agitazione sindacale prima di piombare davanti al giudice con un'ingiunzione per fermare un secondo periodo di azione, sulla base di presunte irregolarità (alcune delle quali, si è sostenuto, avevano avuto luogo anche prima della votazione).

Il fatto che il datore di lavoro fosse a conoscenza, o avesse i mezzi per conoscere, queste irregolarità in quel momento – e quindi avesse i mezzi per fare qualcosa in merito al fine di evitare che l'azienda andasse incontro a gravi conseguenze – era irrilevante. Questo per quanto riguarda l'idea che chi agisce in giudizio per far valere un proprio diritto deve farlo con le mani pulite.

2. Nel Regno Unito non esiste il diritto di sciopero

È noto che non esiste il diritto di sciopero nel Regno Unito. La Corte d'appello nel caso Metrobus non ha avuto bisogno di ricordarci che il diritto di sciopero è semplicemente una metafora legale. In una decisione più recente dello stesso giudice, è stato spiegato che lo sciopero dei lavoratori (per qualsiasi ragione) in genere costituisce una violazione contrattuale da parte dei lavoratori coinvolti e dà luogo a responsabilità da parte del sindacato che induce i lavoratori ad interrompere il loro contratto di lavoro.

La conseguenza di questa responsabilità è che, nel *common law*, l'azione sindacale può essere inibita da un'ingiunzione su ricorso proposto dal datore di lavoro, che può anche essere in grado di recuperare i danni per le perdite subite.

Questi ostacoli imposti dal *common law* si sono evoluti in conseguenza delle proteste sindacali dal XIX secolo, a partire da quando i tribunali inventarono nuovi capi di responsabilità civile per frenare l'azione sindacale, a seguito dell'eliminazione della responsabilità penale e delle sanzioni da parte del Parlamento.

Infatti uno di questi casi – il caso Taff Vale Railway – è spesso ritenuto responsabile della formazione del partito laburista, giacché il desiderio dei sindacati era quello di annullare una decisione che stabiliva la responsabilità di danni per le perdite subite da parte di un imprenditore come risultato di un'azione sindacale. L'inversione di tale decisione è stata garantita dal Trade Disputes Act del 1906. Descritto da Keir Hardie al momento come Magna Charta del lavoro organizzato, la legge del 1906 in qualche modo non risulta all'altezza dello scopo, ma ha istituito una forma giuridica per la tutela della libertà di sciopero che trova applicazione ancora oggi.

Così, invece di dare ai sindacati e ai loro membri il diritto di scioperare, la legge del 1906 ha fornito l'immunità ai sindacati e ai loro funzionari per determinati atti che altrimenti sarebbero illegittimi (come ad esempio indurre a violare un contratto di lavoro), a condizione che l'azione sia stata intrapresa «in previsione o promozione di una vertenza sindacale», come definita dalla legge. La legge ha anche dato ai fondi sindacali una protezione quasi completa, nel senso che un sindacato non può essere citato in giudizio da un datore di lavoro allo scopo di recuperare le perdite subite nel corso di una controversia. Questo sarebbe importante laddove l'azione del sindacato sia andata oltre i limiti della portata dell'immunità (cioè non rientrando nel progetto o nella promozione di una vertenza sindacale, come definito dalla legge).

Questa modalità di protezione della libertà di sciopero (in forma di immunità e non di diritto) continua ancora oggi. L'attuale legge è stata introdotta nella sua forma attuale da un Governo laburista nel 1974 ed è stata pesantemente modificata e peggiorata da parte del Governo Thatcher, prima di essere consolidata nel Trade Union and Labour Relation (Consolidation) Act 1992. Quest'ultimo è stato successivamente modificato dal Governo Major nel 1993, e per un numero limitato (e in gran parte inutile) di misure da parte del Governo Blair nel 1999 e 2004.

Con tutte le sue modifiche, la legge del 1992 conserva dunque una limitata immunità dalla responsabilità per atti compiuti in previsione o in promozione di una controversia sindacale, anche se quest'ultimo termine è stato modificato e ridotto in modo che l'immunità valga solo per controversie che coinvolgono i lavoratori ed i loro datori di lavoro. Quindi, in un recente caso della NUJ non vi è stata alcuna protezione, laddove il sindacato è intervenuto contro la *holding* aziendale che ha reso le decisioni successivamente implementate dalle società controllate, che formalmente impiegava i giornalisti.

Nel corso degli anni, l'immunità è stata ritirata per alcune forme di azione una volta protette, quale l'azione secondaria o di solidarietà, e subordinata al fatto che vengano raggiunti alcuni obblighi procedurali prima che l'azione venga avviata. Questi ultimi comprendono il dovere di condurre lo scrutinio segreto dei lavoratori che vogliono prendere parte all'azione sindacale, e il dovere di fornire vari tipi di preavviso al datore di lavoro e ai membri del sindacato. Sono queste disposizioni di preavviso che hanno dato luogo a tale difficoltà per i sindacati in casi recenti, essendo ora i sindacati tenuti ad informare il datore

di lavoro della volontà di condurre una votazione su un'azione sindacale almeno sette giorni prima che il voto si apra; a fornire al datore di lavoro una copia della scheda elettorale almeno tre giorni prima che il ballottaggio abbia luogo; ad informare il datore di lavoro del risultato elettorale (appena ragionevolmente possibile) dopo che si sia svolto lo scrutinio; ad informare i membri del sindacato del risultato elettorale (di nuovo non appena ragionevolmente possibile dopo che la votazione ha avuto luogo); e (v) informare il datore di lavoro dell'intenzione di scioperare (con almeno sette giorni di anticipo), e indicare se l'azione sia continua o discontinua.

3. Diritto di sciopero e diritti convenzionali

L'art. 11 della ECHR tutela la libertà di associazione, affermando che: «Ogni individuo ha diritto alla libertà di riunirsi pacificamente e di associarsi, compreso il diritto di formare sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi».

L'articolo 11 (2) qualifica dunque questo diritto nel solito modo, ammettendo una serie di restrizioni da cui tali diritti sono accompagnati nella legge e necessariamente in una società democratica per la protezione di una vasta gamma di interessi, compresi i diritti e le libertà altrui. I diritti e le libertà altrui dovrebbero includere gli interessi dei datori di lavoro – interessi dei quali ci si potrebbe aspettare che si compiacciano i tribunali inglesi. Infatti la Corte d'appello non solo lo ha fatto, ma ha anche scoperto giusto per questo scopo una convenzione per la protezione del diritto alla proprietà privata nell'ambito del primo protocollo della Convenzione.

4. Nuovo approccio nella Corte europea dei diritti umani

Per molti anni, l'articolo 11 è stato interpretato restrittivamente dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, a cominciare da una serie di casi nel 1970, nei quali è stato dichiarato che il diritto alla libertà di associazione non implicava il diritto dei sindacati ad essere consultati, alla contrattazione collettiva, o all'organizzazione di un'azione collettiva. Questo approccio limitato era giustificato in quanto guidato dall'intento originario degli autori del trattato. Con l'assumere una visione ristretta del diritto positivo di associarsi liberamente, lo stesso giudice ha conseguentemente dichiarato che il diritto alla libertà di associazione implica anche un limitato diritto di non associarsi; la portata di tale diritto negativo si è estesa in casi successivi. Quest'ultimo sviluppo ha avuto conseguenze gravi per quelle aziende che assumevano solo persone iscritte a sindacati operanti in un certo numero di Stati membri del Consiglio d'Europa, ed è stata presa nonostante la chiara intenzione degli autori del trattato secondo cui il diritto positivo di associarsi non deve includere il diritto negativo di non associarsi. In questi ultimi casi, il ragionamento della Corte è stato così radicato in un diverso approccio all'interpretazione, adottando il metodo dello «strumento vivente», piuttosto che l'approccio all'«intento originale» che ha influenzato le decisioni in precedenza sul diritto di negoziazione e il diritto di sciopero.

Questa volontà della Corte di utilizzare la Convenzione per minare, piuttosto

che proteggere, i sindacati ha alimentato il sospetto degli avvocati laburisti sui diritti umani, che sono stati visti da molti come un altro strumento di controllo del lavoro piuttosto che di protezione del lavoro. Questi sospetti sono stati rafforzati dagli sviluppi dinanzi ai giudici nazionali di diversi paesi – in particolare Canada, Irlanda e Stati Uniti – che hanno avuto l'indubbio beneficio dei diritti costituzionalmente radicati (sul contenuto e la portata dei quali fanno esclusivamente affidamento le corti). Il 12 novembre 2008, tuttavia, la Corte europea dei diritti dell'uomo si è redenta con gran classe in una decisione sull'articolo 11, a seguito di un reclamo proveniente dalla Turchia in cui i giudici avevano invalidato un accordo collettivo tra un datore di lavoro del Governo locale e un sindacato del servizio pubblico. Secondo i giudici turchi, per la legge turca, i sindacati hanno il diritto di esistere, ma non hanno il potere di concludere contratti collettivi. Di conseguenza, il sindacato in quel caso non aveva a sua disposizione alcun rimedio in base al diritto turco, quando il datore di lavoro unilateralmente aveva ripudiato l'accordo che aveva liberamente assunto. Non solo, ma la Corte ha ritenuto che l'accordo fosse nullo, e che qualsiasi prestazioni erogata ai membri del sindacato nel quadro dell'accordo dovesse essere restituita alle autorità locali. Ivi si suggeriva anche che, in procedimenti separati, gli impiegati del datore di lavoro che avesse sancito l'accordo sarebbero stati personalmente responsabili di eventuali perdite non altrimenti rimborsabili.

5. Implicazioni del nuovo approccio

Il reclamo depositato presso la Corte di Strasburgo nel 1996 alla fine ha portato ad una decisione a favore del sindacato nel 2006, dopo di che il Governo turco ha chiesto che la questione venisse esaminata dalla Grande Camera composta da diciassette giudici. Questo è stato un grosso errore: la Grande Camera non solo è stata unanime nel sostenere la decisione della terza sezione della Corte, ma lo ha fatto in modo tale da mettere da parte la giurisprudenza vecchia, annunciando che l'articolo 11 dovesse essere letto in senso ampio al fine di includere il diritto alla contrattazione collettiva. Nel fare questo passo audace, la Corte ha spiegato che il suo nuovo approccio era necessario per tenere il passo con i nuovi sviluppi, in particolare con riferimento agli standard internazionali del lavoro che proteggono il diritto alla contrattazione collettiva, le disposizioni del Consiglio, della Carta sociale europea e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, così come la legislazione e la prassi degli altri Stati membri del Consiglio d'Europa. Ma la Corte non solo ha sostenuto che il diritto alla contrattazione collettiva deve ora essere letto all'interno dell'articolo 11: nel farlo ha suggerito che la sostanza del diritto debba soddisfare gli standard minimi stabiliti dalla Convenzione ILO n. 98, e che eventuali limitazioni o qualifiche di tale diritto saranno ammissibili solo se consentite anche dalla Convenzione ILO 98.

Avendo quindi affermato che il diritto alla contrattazione collettiva è protetto dall'articolo 11, è stato breve il passo che ha portato a ritenere che anche il diritto di esercitare l'azione collettiva sia protetto. In un caso successivo, il giudice

ha rilevato che vi era stata una violazione dell'articolo 11 nei casi in cui il dipartimento del primo ministro in Turchia, aveva vietato una giornata di sciopero dei dipendenti pubblici. Influenzato dalla decisione Demir e Baykara (così come dalla convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e della Carta sociale del Consiglio europeo), questo caso è stato importante per riconoscere che il diritto di sciopero è un diritto del sindacato, e che l'unione può fare ricorso quando lo sciopero è stato vietato. In casi successivi, la Corte ha sottolineato l'opinione che il diritto di sciopero rientri ora nell'articolo 11, e così facendo ha confermato i reclami degli iscritti al sindacato che sostenevano di essere stati vittime di azioni ostili da parte dello Stato o del loro datore di lavoro. Il diritto di sciopero è quindi il diritto del sindacato e dei singoli lavoratori. Ne consegue che la Convenzione viene violata dai divieti di esercizio del diritto di sciopero e dalle sanzioni ai lavoratori, sanzioni penali incluse, dalla discriminazione nell'assegnazione del lavoro o dalla selezione in caso di cassa integrazione. Ciò che è meno chiaro da questo orientamento della giurisprudenza in evoluzione, tuttavia, è l'esatta portata del diritto di sciopero. A quali forme di azione sindacale non si applica, e quali limiti ammissibili possono essere imposti dallo Stato?

6. Diritto di sciopero e standard internazionali

Ma quali sono gli standard internazionali a cui la Corte di Strasburgo si riferisce? Oggi ci sono diversi trattati internazionali che rispettano i diritti sindacali (di organizzarsi, di contrattare e di scioperare), tra cui il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966. Quest'ultimo, tuttavia, non è stato invocato dalla Corte, che si è interessata di più alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro – un'agenzia dell'ONU con sede a Ginevra, creata nel quadro del trattato di Versailles nel 1919. Le convenzioni OIL sono trattati ai sensi del diritto internazionale, e sono vincolanti per quegli Stati che li ratificano. Per quanto riguarda i diritti sindacali, questi sono tratti non solo dalla Costituzione dell'ILO, ma si possono trovare anche nelle convenzioni ILO 87 e 98, che si occupano di libertà di associazione (un termine che, secondo gli organi responsabili della supervisione sul funzionamento delle convenzioni, include il diritto di sciopero). La Corte di Strasburgo si è occupata anche della Carta sociale del Consiglio d'Europa. Emanata in origine nel 1961 e rivista nel 1996, la Carta si occupa di una vasta gamma di diritti sociali, ma il suo elemento di fondo sono i diritti sindacali: il diritto di organizzarsi, negoziare e scioperare (articoli 5 e 6). Infatti nel preambolo della Carta sociale riveduta si fa riferimento alla «natura indivisibile di tutti i diritti umani, siano essi civili, politici, economici, sociali e culturali».

7. L'ILO

Per quanto riguarda l'ILO, al Regno Unito è stata contestata la violazione degli obblighi del trattato in ogni seduta delle attività di controllo da parte del Comitato di esperti dal 1989. Il comitato di esperti è un corpo di giuristi internazionali di cui fa parte un giudice dell'Alta Corte britannica, il giudice Cox (ed

i cui membri in passato hanno incluso Earl Warren prima che diventasse giudice capo della Corte Suprema, e Archibald Cox prima che diventasse la nemesis di Richard Nixon). Nel 1989, un influente rapporto del Comitato in Gran Bretagna ha detto che in genere:

Il Comitato ha sempre ritenuto che il diritto di sciopero sia uno degli strumenti fondamentali a disposizione dei lavoratori per la loro organizzazione e per la promozione e la tutela dei loro interessi economici e sociali, garantiti dagli articoli 3, 8 e 10 della Convenzione (General Survey, paragrafo 200). Ha anche ritenuto che le restrizioni relative agli obiettivi di uno sciopero e ai metodi utilizzati dovrebbero essere sufficientemente ragionevoli, così da evitare in pratica una eccessiva limitazione dell'esercizio del diritto di sciopero (General Survey, paragrafo 226. Vedere anche i paragrafi 218-220).

Oltre a sottolineare la necessità di una protezione contro la responsabilità del *common law* e criticando le restrizioni sulle azioni di solidarietà, il Comitato ha anche detto che il fatto che la definizione si riferisca ormai solo alle controversie tra lavoratori ed il «loro» datore di lavoro potrebbe comportare l'impossibilità per i sindacati di intraprendere azioni efficaci in situazioni in cui il datore di lavoro «reale» con il quale si trovano in disaccordo riesca a rifugiarsi dietro uno o più società controllate che rivestano tecnicamente la posizione di «datore di lavoro» dei lavoratori interessati, ma che non ha la capacità di prendere decisioni in grado di risolvere la controversia in modo soddisfacente.

Regolare come un orologio, il Comitato ha ribadito la sua critica al Regno Unito in relazione al diritto di sciopero (così come per altri motivi) quasi ogni due anni. Nei suoi rapporti più recenti, tuttavia, il Comitato ha dovuto affrontare un problema nuovo: vale a dire, le implicazioni nella legislazione del Regno Unito della decisione della Corte europea di giustizia nel famigerato caso Viking. La Corte di giustizia nel caso Viking ha ritenuto che l'azione sindacale interferente con la libertà delle imprese di muoversi liberamente tra gli Stati membri fosse illegittima ai sensi del Trattato CE, dando luogo alla possibilità di causare danni illimitati al sindacato.

Nel 2009, la BA è ricorsa ad un reclamo che coinvolgeva il sindacato dei piloti di linea BALPA. Di conseguenza l'azienda ha minacciato che, se lo sciopero proposto fosse andato avanti, avrebbe cercato di recuperare i danni delle presunte perdite pari a circa £ 100 milioni al giorno, anche qualora lo sciopero fosse stato legittimo ai sensi del diritto inglese. A seguito di una denuncia all'ILO, il Comitato di esperti è rimasto inorridito da questi sviluppi e ha ritenuto che la dottrina articolata in queste sentenze della Corte di giustizia potesse avere un effetto significativamente restrittivo sull'esercizio del diritto di sciopero, in pratica in contrasto con la Convenzione 87. Il Comitato ha concluso che:

Alla luce delle osservazioni avanzate per molti anni sulla necessità di assicurare piena tutela del diritto dei lavoratori di esercitare le azioni sindacali legittime e tenendo conto delle nuove sfide di questa protezione come analizzato in precedenza, il Comitato richiede al Governo a rivedere il [diritto interno] e considerare le misure

appropriate per consentire ai lavoratori e alle loro organizzazioni di impegnarsi in un'azione sindacale e di indicare le misure adottate al riguardo.

8. La Carta sociale del Consiglio d'Europa

Non c'è solo l'ILO. Problemi analoghi sono sorti con la Carta sociale, come rivelato dal più recente rapporto del Comitato per i diritti sociali, il corpo di giuristi responsabile della supervisione della Carta. Il 16 dicembre 2010, il Comitato ha riferito le sue conclusioni sulla conformità del Regno Unito alle disposizioni della cosiddetta Carta del lavoro. Qui troviamo che, di 13 disposizioni esaminate dal Comitato, il Regno Unito ne ha violate non meno di dieci, ed è conforme solo a tre degli obblighi esaminati. Le misure in questione sono relative al diritto ad eque condizioni di lavoro, al diritto ad un'equa remunerazione, al diritto di organizzazione, al diritto alla contrattazione collettiva, e al diritto di sciopero. Per quanto riguarda il diritto di sciopero, si è constatato che le violazioni non sussistono in riferimento ad un punto, bensì per diverse ragioni. Come l'ILO, il Comitato ha anche ripetuto una serie di conclusioni che si stanno reiterando da molti anni. Tra queste, le critiche sulle restrizioni sulle parti contro la quali può essere intrapresa l'azione sindacale, nonché l'oggetto di controversie: Nelle sue conclusioni precedenti (Conclusioni XVII-1, Conclusioni XVII-1) il comitato ha ritenuto che l'azione collettiva legittima sia stata limitata alle controversie tra lavoratori e datore di lavoro, impedendo così al sindacato di intraprendere azioni contro il datore di lavoro di fatto, se questo non è il datore di lavoro diretto. Si è inoltre sottolineato che i giudici britannici escludono l'azione collettiva relativa ad un futuro datore di lavoro ed alle condizioni future di occupazione nel contesto di un trasferimento di parte di un'impresa (University College London NHS Trust v. UNISON). Il Comitato ha pertanto ritenuto che lo scopo dei lavoratori di difendere i propri interessi attraverso un'azione legittima collettiva sia stato eccessivamente circoscritto nel Regno Unito.

Dato che non ci sono state modifiche alla situazione, il Comitato ribadisce la constatazione che la situazione non è conforme all'articolo 6 § 4 della Carta in tal senso.

D'altronde, il Comitato si è occupato di due altre questioni preoccupanti sulla posizione del Regno Unito, la prima delle quali pertinente alla concessione di ingiunzioni ai datori di lavoro in recenti controversie sindacali. Così: il comitato ha ritenuto, nelle sue conclusioni precedenti (Conclusioni del XVII-1, XVIII-1) che l'obbligo di dare preavviso al datore di lavoro circa la votazione sulle azioni sindacali, oltre al preavviso di sciopero che deve essere rilasciato prima di agire, è eccessivo (come anche le esigenze semplificate introdotte dall'Employment Relation Act (ERA) 2004). Poiché non vi sono stati cambiamenti della situazione, il Comitato ribadisce la sua constatazione che la situazione non è conforme all'articolo 6 § 4 della Carta in tal senso.

L'altro problema affrontato dal Comitato è legato alle conseguenze delle azioni sindacali – il comitato si è di nuovo preoccupato della protezione inadeguata per i lavoratori che partecipano ad uno sciopero legittimo. Anche se non

è più vero che i lavoratori licenziati per aver partecipato a uno sciopero legittimo non hanno a propria disposizione un rimedio contro il licenziamento, il Comitato è stato comunque impressionato dal fatto che la protezione contro il licenziamento non è garantita dopo le prime 12 settimane della controversia. Il Comitato ha trovato «del tutto arbitrario il periodo di dodici settimane oltre il quale gli interessati perdono la tutela dell'occupazione e, nonostante nuovi argomenti da parte del Governo, ha ribadito la sua conclusione di non conformità del Regno Unito, dato che la situazione giuridica non è cambiata dal suo ultimo rapporto. In un rapporto completo, il Comitato ha pertanto concluso che la situazione nel Regno Unito non è in conformità con l'articolo 6 § 4 della Carta per i seguenti motivi:

- la possibilità per i lavoratori di difendere i propri interessi attraverso un'azione collettiva legittima è eccessivamente circoscritta;
- l'obbligo di dare preavviso al datore di lavoro circa una votazione sulle azioni sindacali, oltre al preavviso di sciopero che deve essere rilasciato prima di agire, è eccessivo;
- la protezione dei lavoratori contro il licenziamento durante uno sciopero è insufficiente.

9. Ancora sul diritto di sciopero nel Regno Unito

È in questo contesto di crescita degli standard internazionali sul diritto di sciopero che torniamo al Regno Unito. Il punto di partenza è la legge promulgata all'inizio dell'era vittoriana. Come abbiamo visto, i sindacati si basano su una immunità prevista dal Parlamento con riferimento alla libertà di impegnarsi in azioni sindacali (non hanno diritto di farlo); ma l'immunità vale solo – per usare le parole dello statuto – per «atti compiuti in attuazione o promozione di una controversia collettiva». Come abbiamo anche visto, dal 1984 questa immunità limitata è stata subordinata alla condizione che il sindacato svolga lo scrutinio segreto dei suoi membri e, dal 1993, che l'Unione rispetti una serie di requisiti onerosi di preavviso prima di intraprendere azioni sindacali. Come già sottolineato, sono queste ultime disposizioni che recentemente sono state responsabili del moltiplicarsi di reclami volti a fermare l'azione sindacale, nonostante il fatto che l'azione sindacale in questione fosse a sostegno di una controversia collettiva e completamente supportata dal voto (a volte con voto schiacciante a favore, su scambi che renderebbero i politici verdi d'invidia).

10. Ripercorrendo l'RMT

I requisiti di preavviso sono estremamente dettagliati e sembrano progettati in malafede al fine di vietare il diritto di sciopero erigendo barriere procedurali che sono impossibili da scalare. Così, a mente del primo dei tre requisiti principali del preavviso, il sindacato deve notificare al datore di lavoro la sua intenzione di tenere una votazione avente ad oggetto l'azione sindacale. L'avviso deve contenere le informazioni sulle categorie di lavoratori che devono essere incluse nella scheda elettorale, così come informazioni sui luoghi di lavoro dei lavoratori

che devono essere votati. In EDF Energy Ltd contro RMT il sindacato ha comunicato la sua intenzione di far votare 52 «ingegneri/tecnici» nel corso di una controversia sulla retribuzione, essendo questa categoria di lavoratori in conformità con le informazioni contenute nella nota del sindacato. Secondo l'Alta Corte, questa era un'informazione insufficiente; il sindacato avrebbe dovuto ottemperare alla richiesta del datore di lavoro di fornire informazioni che potessero identificare gli «installatori, i carpentieri, gli ispettori sala prove, collaudatori giornalieri, collaudatori di turno o installatori Olbi». Questo nonostante il fatto che la normativa richiedesse semplicemente di fornire al datore di lavoro le informazioni che il sindacato ha in suo possesso. Al sindacato viene detto in questi casi di chiedere ai suoi delegati sindacali di fornire le informazioni supplementari richieste dal datore di lavoro. Secondo il giudice Blake (nella decisione confermata dalla Corte d'appello), le informazioni fornite dal sindacato erano insufficienti; avrebbe dovuto contattare i delegati sindacali per «ottenere le particolari funzioni in cui era stato impegnato ogni dipendente». Questo benché la legge richieda al sindacato solo di fornire le informazioni che sono in suo possesso, e benché la legge richieda di informare il datore di lavoro sulle categorie in cui rientrano i lavoratori interessati, piuttosto che sulle funzioni svolte.

Il caso EDF Energy è stato seguito da Network Rail Infrastructure Ltd contro RMT, in cui il sindacato ha comunicato la sua intenzione di voto dei membri in una controversia avente ad oggetto la salute e la sicurezza delle ferrovie. Nella sua comunicazione di intenzione di voto, il sindacato ha fornito informazioni inesatte sui luoghi di lavoro di alcuni dei suoi membri, piuttosto che informazioni incomplete sulla loro «categoria». In questo caso, alcuni dei luoghi di lavoro elencati non esistevano, mentre altri non avevano membri del sindacato. Inoltre, l'unione sindacale non era a conoscenza dei posti di lavoro di alcuni dei lavoratori votanti – nel qual caso era stato indicato «posto di lavoro sconosciuto». La natura del settore è tale che è difficile per il sindacato tenere un registro aggiornato, ma in questo caso era evidente che il sindacato aveva comunque fatto di tutto per rispettare la legislazione. Questi sforzi sono stati trascurati, essendo stato il sindacato castigato dal giudice per non aver fatto uso delle informazioni fornite dal datore di lavoro nel 2008, basandosi invece su informazioni che aveva chiesto al datore di lavoro ai fini del voto nel 2009. Il fatto che si era basato sui dati più recenti forniti dal datore di lavoro non «scusa la mancata adozione delle misure ovvie e semplici che erano a sua disposizione per verificare le informazioni che aveva», anche se le informazioni più recenti si potrebbe pensare avessero variato i dati precedenti.

11. L'atterraggio di Cabin Crew

RMT non è stata l'unica vittima di questo contenzioso, essendo caduta anche Unite sotto la spada dei giudici – nei casi di Metrobus, British Airways e Milford Haven Port Authority. I tribunali sono stati tirati nella controversia BA in due occasioni. Nella prima, il sindacato aveva votato i suoi membri per azioni sindacali

in relazione ad una controversia sui livelli di equipaggio su alcuni voli. Il voto aveva portato ad una maggioranza schiacciante, 92,49% a favore delle azioni sindacali su un'affluenza dell'80%. Tuttavia, l'Alta Corte ha autorizzato un'ingiunzione per il fatto che il sindacato aveva dato informazioni errate circa il numero di persone che dovevano essere votate e inesatte sul numero di persone che avrebbero preso parte all'azione sindacale. (In aggiunta agli elenchi delle categorie e dei luoghi di lavoro delle persone coinvolte, il sindacato deve fornire informazioni sui numeri in ogni categoria e ad ogni posto di lavoro, così come il numero totale di coloro che possono essere coinvolti.) Qui le informazioni fornite dall'Unione includevano i dettagli su un numero imprecisato di persone che il datore di lavoro aveva reclamato (ma non ottenuto), che si erano probabilmente dimesse volontariamente e quindi era improbabile che prendessero parte all'azione sindacale proposta. Questo benché ci fossero solo 1.003 di tali persone su un totale di 10.286 dipendenti votanti, di cui 9.514 avevano partecipato alle elezioni. Anche se tutti i 1.003 avessero votato contro l'azione, la loro partecipazione non avrebbe influito sull'esito del voto.

La concessione della misura cautelare il 17 dicembre 2009 ha portato alla sospensione della votazione – impeccabilmente condotta, a detta della Corte d'appello – in cui hanno votato 9.282 persone (pari al 79,39% degli aventi diritto al voto). Ancora una volta la maggioranza a favore di un'azione sindacale era enorme, con 7.482 a favore e 1.789 contro. Qui, però, il sindacato non è inciampato a causa del voto o delle informazioni fornite ai datori di lavoro, ma a causa della comunicazione del risultato elettorale dato ai suoi membri. In questo caso, l'inibitoria è stata concessa dall'Alta Corte con un'argomentazione giuridica afferente in parte al modo in cui il sindacato ha informato i suoi membri (sul sito e testualmente), e alla domanda se tutti i membri erano stati avvisati delle 11 schede nulle. Ancora una volta, non erano stati forniti né il metodo di comunicazione, né le informazioni, non rilevando in alcun modo il fatto che si trattava di un voto che aveva prodotto una maggioranza schiacciante a favore dell'azione sindacale. Né vi era alcuna prova che i membri del sindacato non fossero stati messi al corrente del risultato elettorale o che fossero interessati alle modalità di tale comunicazione. Tuttavia, è stato solo l'intervento della Corte d'appello, andando contro l'Alta Corte, ad impedire al sistema legale di misurare l'abisso della follia – il giudice si è chiesto se per una questione di principio può essere opportuno che l'Unione venga ritenuta responsabile di illecito a seguito della proclamazione di uno sciopero visto il totale fallimento dell'informazione dei membri dell'Unione Sindacale stessa – non già dei datori di lavoro – circa l'annullamento di una percentuale infinitesimale di voti (che non avrebbe avuto alcuna incidenza sul risultato finale). Ciò a prescindere dal fatto che il sindacato abbia avuto l'appoggio della maggioranza dei suoi membri. A rischio di ripetizione, mi sembra davvero curioso che i datori di lavoro possano contare su una disposizione volta a proteggere gli interessi dei membri dell'Unione al fine di contrastare l'azione collettiva.

12. Lo Human Rights Act

Dopo la decisione *Metrobus* del 31 luglio 2009, ci sono stati almeno otto casi in cui i sindacati sono stati tratti in causa dall'Alta Corte dal porre in essere un'azione sindacale. In cinque di questi casi i sindacati sono stati costretti a ricorrere alla Corte d'appello, e in quattro di questi casi il sindacato ha avuto successo, giacché la Corte d'appello si è progressivamente stancata del nonsense tecnico per cui le ingiunzioni venivano impulsivamente concesse dai giudici dell'Alta Corte – come il giudice Blake, il giudice Cox, il giudice McCombe, il giudice Sweeney, il giudice Ramsey, il giudice Tugendhat, e il giudice Sharp – al fine di limitare l'esercizio di un fondamentale diritto umano. Ma anche se la Corte d'appello ha, in questo modo, fermato alcuni degli argomenti più fantasiosi del team legale dei datori di lavoro, non li ha bloccati tutti. Né significa che i sindacati non soffrano conseguenze negative, anche nei casi in cui vincono. Nel caso *Milford Haven*, ad esempio, il sindacato ha votato di nuovo piuttosto che aspettare che la lotteria forense facesse il suo corso. Perché tutto questo accade ancora? Dopo tutto, non è questa l'era della legge sui diritti umani, in cui la Corte europea dei diritti dell'uomo ha detto che i diritti della Convenzione comprendono il diritto di sciopero, e in cui i giudici nazionali sono invitati dal Parlamento a prendere in considerazione le decisioni della Corte di Strasburgo (con il suo glorioso riferimento alle convenzioni dell'OIL e alla Carta sociale) al fine della determinazione dei diritti della Convenzione?

13. Il clamoroso caso Metrobus

La risposta sta nel colpo sferrato ai diritti sindacali da parte della Corte d'appello nel caso *Metrobus* e confermato dalla Corte d'appello in tutte le più recenti decisioni successive. Nel caso *Metrobus* si è sostenuto che la legge sindacale restrittiva debba ora essere letta in coerenza con la Convenzione sui diritti, posta all'attenzione della Corte non solo nel caso *Demir e Baykara vs. Turchia*, ma anche *Enerji Yapi-Yol Sen*, a seguito del quale si è stabilito che il diritto alla libertà di associazione include il diritto di intraprendere azioni collettive, nonché di impegnarsi nella contrattazione collettiva. È vero che il giudice Lloyd ha accettato che quest'ultima sia stata «una decisione il cui effetto è stato quello di ritenere che l'azione per impedire la partecipazione a uno sciopero, o per imporre sanzioni per tale partecipazione realizza una lesione del diritto alla libertà di associazione ai sensi dell'articolo 11, per la cui giustificazione deve dimostrarsi la conformità all'articolo 11 comma 2». Ma attenuando l'idea che il diritto di sciopero potrebbe quindi essere protetto nel diritto inglese, ha proseguito dicendo che: il contrasto tra il testo integrale ed esplicito della sentenza della Grand Chamber nel caso *Demir vs. Baykara* da un lato, e la più sintetica discussione del punto in *Enerji Yapi-Yol Sen* d'altra parte, è abbastanza evidente. Non mi sembra che sia opportuno procedere sulla base del fatto che dalla sentenza meno articolata in quest'ultimo caso si sia sviluppata la giurisprudenza della Corte di diritto fino all'ulteriore discreto passo che ha condotto al riconoscimento del diritto di

intraprendere azioni sindacali in quanto elemento essenziale dei diritti sanciti dall'articolo 11.

L'attenzione della Corte d'appello è stata rivolta anche alle Convenzioni dell'ILO in cui è riconosciuto il diritto di sciopero (in particolare la Convenzione 87), così come la Carta sociale del Consiglio d'Europa del 1961. È vero che questi strumenti non sono stati incorporati nel diritto inglese e che, come i trattati internazionali, non possono essere applicati nei tribunali nazionali. Il punto qui, tuttavia, è che questo materiale (tra cui la giurisprudenza degli organi di controllo dell'ILO e del Consiglio d'Europa) è stato invocato dalla Corte europea dei diritti dell'uomo non solo per giustificare un'ampia lettura del diritto alla libertà di associazione al fine di includere il diritto alla contrattazione e il diritto di sciopero, ma anche per informare la sostanza e il contenuto di questi diritti. Ma secondo il giudice Lloyd: per quanto interessante, questo materiale, per le finalità di questo appello, non influisce sulla sostanza dei punti derivanti dalla stessa CEDU. Nella misura in cui tale materiale proveniente da queste e da altre fonti simili ha permeato la decisione della Corte nel *Demir vs. Baykara*, fornisce parte del contesto di questa decisione. Non lo considero in alcun modo più direttamente rilevante ai fini della presente impugnazione.

L'indagine generale dell'ILO conferma quanto si potrebbe pensare, e cioè che gli Stati membri hanno una gamma molto articolata di disposizioni legislative su questi punti. L'effetto vincolante di cui all'articolo 11 della CEDU non limita le possibilità di una grande pluralità di approcci legislativi, a parte quelli in termini più generali agli estremi. Tale varietà è prevedibile ed è consentita dal margine di discrezionalità consentito agli Stati membri per quanto riguarda la conformità alla Convenzione.

14. L'orientamento della Corte d'appello

L'effetto di questo ragionamento ottuso è che gli sviluppi del Human Rights Act sono in fase di stallo, mentre i datori di lavoro si sono affrettati innanzi alla Alta Corte al fine di ottenere ingiunzioni volte a fermare lo sciopero, a volte con motivazioni esili e banali. L'impatto del caso *Metrobus* si è presto visto nel caso *EDF Energy*, dove sono stati considerati diritti della Convenzione in primo grado, ma respinti dal giudice Blake. Essendo quest'ultimo legato al caso *Metrobus*, accantonando gli argomenti basati sulla Convenzione, si è semplicemente basato sul fatto che: nel caso *Metrobus*, la Corte ha concluso che i requisiti della notificazione e votazione antecedenti lo sciopero non erano onerosi od oppressivi e non limitavano indebitamente l'esercizio del diritto di sciopero. Avrei accettato in questo caso che Mr Hendy proponesse di interpretare la normativa nel contesto di un importante diritto che potrebbe essere un indizio per la costruzione in un caso discutibile ed una guida per evitare che requisiti irragionevoli siano altrimenti imposti al sindacato, interferendo con i diritti di questo. Può anche in taluni casi essere discrezionalmente rilevante se l'eventuale inadempimento da parte del convenuto sia solo di natura tecnica e non abbia alcun impatto significativo sulla capacità del datore di lavoro di utilizzare le informazioni.

Ma per le ragioni che seguono, a mio giudizio, nessun'altra considerazione richiede ulteriore approfondimento sui fatti di questo caso.

I Diritti della Convenzione sono stati in precedenza sollevati dal giudice Cox nel primo caso *British Airways*, ma anche tale giudice era vincolato nella propria decisione dal precedente di *Metrobus*, dovendo così concludere che «le disposizioni di legge relative alle votazioni e alla notifica dello sciopero contenute nella Parte V della legge del 1992 non limitano indebitamente l'esercizio del diritto di sciopero; la legislazione è stata attentamente adattata nel corso degli anni, al fine di bilanciare gli interessi dei datori di lavoro, dei sindacati e degli utenti, e le sue disposizioni risultano proporzionate». Simili interferenze si sono verificate nel caso *Network Rail Infrastructure*, dove il giudice Sharp ha ritenuto importante notare che «*Metrobus* stabilisce che tali requisiti siano proporzionati e compatibili con la Convenzione europea dei diritti dell'uomo».

Mentre le norme della Convenzione sono state ignorate dall'Alta Corte (come era tenuta a fare alla luce dell'autorità della Corte d'appello), il caso *EDF Energy* ha fornito l'appiglio per rivisitare la questione e per la Corte d'appello è stata un'occasione per fare meglio. Ma ancora una volta la Corte ha sbagliato del tutto le sue linee. *John Hendy QC*, in rappresentanza del sindacato, ha invitato la Corte a riaprire la questione, per il fatto che «la decisione di *Metrobus*, per quanto recentissima, non ha avuto l'opportunità di tenere pienamente conto di un piccolo numero di ulteriori decisioni della Corte di Strasburgo». Ma nel respingere l'occasione per rivisitare la questione, il giudice Rix ha detto che «nessuna di tali decisioni dimostra in alcun modo che il caso *Metrobus* debba inequivocabilmente essere messo da parte sulla base della giurisprudenza di Strasburgo», mentre egli doveva sicuramente tenere in considerazione la giurisprudenza della Camera dei lord secondo cui «il precedente risulta vincolante anche nel contesto delle controversie CEDU». E per quanto riguarda la possibilità di puntualizzare ciò innanzi alla Corte Suprema per testare l'esplicita sottomissione di *Mr Hendy* al fatto che il caso *Metrobus* sia stato erroneamente deciso? Non vi è alcuna possibilità, in considerazione del fatto che la controversia è «ora felicemente risolta» tanto che risulta oggi un caso «accademico». In questi termini è rimasta la questione fino al marzo 2011, non essendo stata rivisitata né nel caso *Milford Haven Port Authority* né nel caso *British Airways* (n. 2), dal momento che le ingiunzioni sono state emesse in entrambi i casi senza la necessità di fare affidamento sui diritti della Convenzione.

L'ingiunzione a *Milford Haven* è stata infatti il punto più basso di quello che è stato un lungo declino verso l'assurdità. Nel dare comunicazione della propria intenzione di intraprendere reazioni sindacali, il sindacato è tenuto a dire se la sua azione sarà continua o discontinua. Nel caso *Milford Haven* il sindacato ha comunicato la sua intenzione di agire sia continuamente che discontinuamente. Bene, ha detto il giudice Sweeney. Ma la comunicazione avrebbe dovuto essere contenuta in due fogli di carta separati.

15. Nuovo approccio ai diritti della Convenzione

Se l'Alta Corte, nel caso *Milford Haven Port Authority* ha sondato nuove profondità nel conflitto storico tra i lavoratori, i sindacati e le Corti, la decisione della Corte d'appello *RMT vs. Serco Ltd* e *ASLEF vs. London and Birmingham Railway Ltd* ha scalato nuove altezze. Quest'ultima è una decisione storica in cui la Corte d'appello riconosce finalmente non solo i difetti del *common law* inglese, che «non conferisce alcun diritto di sciopero in questo paese», ma anche l'importanza di «vari strumenti internazionali», in cui questi diritti sono apertamente riconosciuti. Non solo: il tribunale inoltre ha finalmente riconosciuto che la Corte europea dei diritti dell'uomo di Strasburgo «ha in un certo numero di casi confermato che il diritto di sciopero è riconosciuto come un elemento del diritto alla libertà di associazione prevista dall'art. 11 (1) della Convenzione europea dei diritti dell'uomo». Questo «riconoscimento del diritto di sciopero» comporta che le leggi antisindacali non debbano essere rigorosamente applicate contro i sindacati e che i tribunali non possano partire dal presupposto che il Parlamento abbia previsto che gli interessi dei datori di lavoro debbano sempre dominare.

L'ingiunzione è stata concessa contro ASLEF in questo caso, in primo luogo perché il sindacato aveva inavvertitamente incluso nel ballottaggio due membri che non avevano diritto di voto. Questo è stato un errore effettivo, apertamente riconosciuto dal sindacato, ma non ha inciso sul risultato dello scrutinio. Come riportato dalla Corte d'appello, la scheda per la votazione era stata inviata a 605 piloti. Dei 472 che hanno votato (una partecipazione del 78%), 410 (l'87%) hanno votato a favore dell'azione sindacale. L'inserimento accidentale dei due membri senza diritto di voto è stato ritenuto dalla Corte un errore banale e dunque scusabile.

Un secondo motivo di ingiunzione si basava sul fatto che il sindacato aveva fornito nel comunicato informazioni inesatte circa l'intenzione di tenere una votazione per lo sciopero. Per quanto possa sembrare incredibile, si è ritenuto che l'avviso non fosse abbastanza accurato, includendo i due membri contestati. Come suggerimento di John Hendy QC per entrambi i sindacati, tuttavia, la Corte d'appello ha espresso un giudizio ovunque robustamente realistico nei confronti della situazione, ricordando ai datori di lavoro che dappertutto la legislazione fa obbligo ai sindacati di fornire semplicemente un avviso preciso in relazione alle informazioni effettivamente detenute. In altre parole, l'unione sindacale non ha l'obbligo di andare in cerca di informazioni per soddisfare la convenienza o il capriccio del datore di lavoro. In tal modo la decisione della Corte d'appello ha messo in discussione la validità delle ingiunzioni concesse contro RMT in casi precedenti che coinvolgono Network Rail e EDF Energy.

Un terzo motivo per l'ingiunzione era che il sindacato aveva ommesso di spiegare correttamente al datore di lavoro come era arrivato alle informazioni contenute nel preavviso di voto. Il sindacato aveva detto che l'informazione si basava su dati di appartenenza sindacale, che erano stati aggiornati e sottoposti a revisione per garantirne la precisione. Non è abbastanza, ha detto Mr Charles Bear QC nel caso *London Midland*. A suo avviso, il sindacato avrebbe dovuto comunicare con precisione chi faceva cosa e quando, nonché quando erano stati aggiornati i dati.

E non solo. Secondo Bear, l'avviso era fatalmente viziato per essere una «conclusione» piuttosto che una «spiegazione», distinzione questa che aveva già convinto l'Alta Corte nel caso Network Rail Infrastructure, e che costituisce un buon esempio del tipo di assurdità che RMT in particolare ha dovuto sopportare in casi recenti. Ma la Corte d'appello non è stata dello stesso avviso, ritenendo che «non si ottiene nulla indicando quale particolare funzionario abbia ricevuto l'informazione, o in quale specifico giorno, o specificando se i contatti con gli uffici locali siano avvenuti via mail o per telefono». Né la Corte ha fatto propria la tesi del datore di lavoro per cui il sindacato aveva dato una spiegazione inesatta affermando che aveva controllato i propri dati prima di dare l'informazione al datore di lavoro. In una sferzante confutazione delle argomentazioni presentate dal team legale del datore di lavoro, il giudice Elis ha affermato che: nel valutare l'accuratezza della spiegazione, si deve tener presente che i funzionari sindacali, purché ciò non sia espressamente previsto dalla legge, non sono tenuti ad applicare una determinata precisione o accuratezza nel loro linguaggio. A mio parere i giudici non devono compiere il passo draconiano di invalidare il voto, rendendo lo sciopero illegittimo, semplicemente perché il termine usato per descrivere un particolare processo è infelice. A mio giudizio la descrizione del processo intrapreso dovrebbe essere positivamente e sostanzialmente fuorviante prima che si possa dire che la sua spiegazione possa ritenersi non in conformità con i requisiti di legge. Dopo aver liquidato l'ingiunzione contro ASLEF, la Corte d'appello ha liquidato anche l'ingiunzione contro RMT, e lo ha fatto per ragioni analoghe. In questa vittoria completa per ASLEF e il RMT, la Corte d'appello ha sottolineato che la libertà di sciopero non deve essere limitata dai ridicoli argomenti inventati dagli avvocati. Né rientra nel ruolo del giudice creare «trappole e ostacoli per il sindacato che non hanno uno scopo o una funzione legittimi». È vero tuttavia che molte delle altre trappole e degli ostacoli della legislazione antisindacale permangono. Tuttavia, la sicurezza dei team legali dei datori di lavoro sarà stata veramente stroncata da questa decisione, dal momento che le grandi aziende non sono più nella posizione di poter lasciare che gli avvocati prendano il controllo dei propri rapporti di lavoro. Il pendolo oscilla anche in altri modi: questi casi hanno stabilito il dovere dei giudici di tener conto – nell'applicazione o nell'interpretazione delle disposizioni di legge sul preavviso di scrutinio, e con riferimento alla natura e alla portata degli obblighi da imporre – del diritto dei sindacati nel contesto del diritto internazionale. Il prossimo passo sarà quello di rimuovere del tutto le disposizioni sul preavviso di scrutinio. L'obbligo di richiedere un avviso di votazione a tutti costituisce una violazione del diritto di sciopero garantito dalla Carta sociale europea, e il tentativo di eliminare del tutto tale obbligo è oggetto di una sfida importante che RMT sta conducendo innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo, che si sta occupando anche del totale divieto delle azioni di solidarietà nel diritto inglese.

16. Conclusioni

RMT vs. Serco Ltd e ASLEF vs. London Birmingham Railway Ltd rappresentano

una svolta nel diritto inglese, e significano che l'azione sindacale non sarà più così facilmente ostacolata in futuro. Tornando al giudice Maurice Kaye, non può più affermare che all'interno del diritto inglese il diritto di sciopero non sia altro che una metafora o uno slogan. Al contrario, «la CEDU in un certo numero di casi ha confermato che il diritto di sciopero è riconosciuto come il diritto alla libertà di associazione prevista dall'art. 11 (1) della Convenzione europea dei diritti dell'uomo che a sua volta ha dato effetto al Human Rights Act».

Come il giudice Elias ha sottolineato, tuttavia, «il diritto non è illimitato e può essere legittimamente limitato a norma dell'articolo 11 (2)». Nel caso *Metrobus*, si è ritenuto che le attuali restrizioni legali in tutto il loro splendore non costituissero una violazione dell'articolo 11, visto l'articolo 11 (2). Anche se la Corte d'appello ha fatto il punto nei due più recenti casi dei ricorsi promossi da John Hendy QC per cui la complessità dettagliata delle disposizioni di votazione, e le loro intrusioni non necessarie nei processi del sindacato comporta un'ingerenza sproporzionata con l'articolo 11 (1), non è stato sottolineato il fatto che, per quanto la Corte d'appello si sia interessata, le domande hanno avuto risposta dal caso *Metrobus*.

Quindi, anche se la decisione più recente della Corte d'appello (i) ha riconosciuto il diritto di sciopero della Convenzione dei diritti attraverso la legge sui diritti umani, (ii) ha indirizzato l'Alta Corte a non partire nei procedimenti d'ingiunzione dalla presunzione che la legge debba essere interpretata contro i sindacati, e (iii) ha probabilmente rimosso alcune delle «trappole e degli ostacoli» fissati dal giudice al di là di quelli eretti dal Parlamento, deve ancora (iv) riuscire a rimuovere uno dei principali ostacoli al diritto di scioperare costruito dalla legislazione sviluppatasi a partire dal 1980, per cui il diritto del lavoro britannico è diventato il più restrittivo d'Europa. Questa è una battaglia che dovrà ora essere combattuta presso la Corte Suprema o presso la Corte europea dei diritti dell'uomo. Così, nonostante i casi *RMT vs. Serco Ltd* e *ASLEF vs. London Birmingham Railway Ltd*, la decisione *Metrobus* ancora governa in sostanza. Anche se potrebbe non essere più vero in via di principio che il diritto di sciopero non è altro che uno slogan, rimane una questione del tutto diversa, in pratica. *Serco Ltd* rappresenta il tentativo da parte di una Corte ben informata (due dei suoi membri sono ex presidenti della Corte d'appello) di recuperare un po' di terreno rispetto alla Corte molto meno informata che presiedeva nel caso *Metrobus* (nessuno dei suoi membri aveva le stesse conoscenze specialistiche o la medesima esperienza), che sembrava determinata a garantire che il diritto di sciopero andasse perduto anche solamente come slogan.

Senza diminuire l'importanza delle decisioni più recenti della Corte di appello, *Metrobus* e la serie di casi che hanno seguito la sua scia rivelano una serie di verità scomode sulla libertà sindacale e sui diritti umani nel diritto britannico. È a causa del *common law* (legge basata sulle scelte dei giudici) che l'azione sindacale è illegittima, ma è agli stessi giudici che ora dobbiamo appellarci al fine di interpretare propositivamente l'immunità statutaria dalla responsabilità di *common law*. Il diritto alla libertà di associazione nella CEDU, che si suppone

sia applicabile nel diritto inglese, include il diritto di sciopero in conformità con gli standard internazionali sui diritti umani. Eppure i nostri tribunali rifiutano ostinatamente di adempiere agli obblighi imposti loro dal Parlamento. La legge sui diritti umani non ha quindi avuto alcun impatto sul diritto sostanziale che è stato condannato dalle agenzie internazionali per i diritti umani sin dal 1989, anche se ha aiutato almeno una Corte d'appello a fermare l'imposizione di ulteriori oneri giudiziari ai sindacati. Mentre questo non diminuirà, resta il fatto che l'introduzione di un diritto di sciopero nel Regno Unito non avverrà come conseguenza della legge sui diritti umani, ma a causa della pressione sul Governo operata dalla Corte di Strasburgo.

Note

(V. la versione inglese)