

STATI UNITI**Corte suprema: *Epic Systems Corp. v. Lewis*, No. 16-285, 584 U.S. __ (2018), del 21 maggio 2018, in tema di arbitrato individuale nelle controversie di lavoro**

22/05/2018

La Corte suprema federale ha deciso congiuntamente tre cause vertenti sulla stessa questione: che, in presenza di una clausola compromissoria nel contratto di lavoro, qualunque controversia tra lavoratore e datore di lavoro dovesse necessariamente essere risolta mediante arbitrato oppure se fosse possibile anche porre in essere *class actions* o azioni collettive.

Nelle fattispecie, i contratti di lavoro prevedevano la devoluzione ad arbitrato individuale di qualunque controversia di lavoro tra le parti. Ciononostante, i lavoratori avevano adito la giurisdizione federale, asserendo di essere stati sottopagati, in violazione del *Fair Labor Standards Act* che garantisce condizioni minime di lavoro, ed avevano promosso, anche in base a norme statali, *class actions* o azioni collettive. Contrariamente all'obbligo, imposto al potere giudiziario dal *Federal Arbitration Act*, di far valere la lettera degli accordi di arbitrato, i lavoratori argomentavano che la c.d. *saving clause* (clausola di salvaguardia) contenuta nella stessa legge faceva sì che l'obbligo venisse meno se l'accordo di arbitrato violasse il diritto federale. I lavoratori asserivano altresì che l'obbligo di arbitrato individuale costituisse una violazione del *National Labor Relations Act*, la legge a tutela dei diritti di associazione e della contrattazione collettiva. Nel 2012, andando in senso contrario rispetto alla giurisprudenza fino a quel momento consolidata, il *National Labor Relations Board*, l'agenzia federale che vigila – tra l'altro – sul diritto di associazione dei lavoratori del settore privato, aveva stabilito che, in casi del genere, la legge sull'arbitrato non era da applicarsi, dando luogo così a divisioni tra le corti successivamente adite relativamente a simili questioni.

La Corte suprema ha accolto le ragioni dei rappresentanti dei datori di lavoro. La *opinion* della Corte è stata redatta dal *Justice Gorsuch*, al quale si sono uniti il *Chief Justice Roberts* ed i *Justices Kennedy, Thomas e Alito*; il *Justice Thomas* ha depositato una opinione concorrente. La *Justice Ginsburg* ha redatto una *opinion* dissenziente, alla quale si sono uniti i *Justices Breyer, Sotomayor e Kagan*¹.

La maggioranza ha ribadito che il Congresso, nella formulazione dell'*Arbitration Act*, aveva stabilito la necessità di rendere esecutivi gli accordi di arbitrato che disponevano l'obbligatorietà dell'arbitrato individuale; a prescindere dall'opportunità politica di una tale conclusione, essa era

¹ Il testo della decisione è reperibile *on line* alla pagina https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285_q811.pdf.

inequivocabile dal punto di vista giuridico, e non era inficiata dalle norme invocate dai rappresentanti dei lavoratori.

L'*Arbitration Act* impone alle corti l'obbligo di far applicare gli accordi di arbitrato, compresi i termini in essi precisati per lo svolgimento della procedura arbitrale stessa. La clausola di salvaguardia riconosce la possibilità di non far eseguire l'obbligo qualora sussistano i requisiti stabiliti dalla legge o dall'*equity* per la revoca dei contratti, ad esempio in casi di frode, coazione o iniquità nelle condizioni contrattuali. Sono escluse, pertanto, quelle motivazioni che interferiscano con le caratteristiche fondamentali dell'arbitrato, tra cui si annoverano proprio le tesi dei lavoratori nei casi di specie.

Analogamente, il *National Labor Relations Act* non avvalorava le posizioni di questi ultimi. Ciò perché, qualora i giudici si trovino di fronte a due norme contrastanti sullo stesso argomento, la giurisprudenza statunitense prevede per essi l'obbligo di dare efficacia ad entrambe. Esiste inoltre una forte presunzione contro l'abrogazione implicita delle leggi. Nella specie, pertanto, i lavoratori avrebbero dovuto dimostrare che, nell'approvazione della legge successiva, il Congresso avesse avuto l'intenzione chiara e manifesta di superare le precedenti previsioni contrastanti, il che normalmente richiede l'esplicito riferimento alle norme abrogate. Inoltre, contrariamente a quanto sostenuto dai lavoratori, le *class actions* e le azioni collettive non rientrano nella definizione di "attività concertate" (*concerted activities*) tutelate dal *National Labor Relations Act*: adottando una interpretazione "originalista", la maggioranza della Corte suprema ha sottolineato che non solo i termini non compaiono mai nel testo della legge, ma erano inoltre scarsamente noti all'ordinamento al momento dell'approvazione della legge, nel 1935.

Pertanto, nella propria giurisprudenza sull'*Arbitration Act*, la stessa Corte suprema ha respinto più volte ipotesi di conflitto tra questa legge ed altra legislazione federale.

Nel suo *dissent*, la Justice Ginsburg ha sottolineato che l'obbligo di arbitrato individuale permette ai datori di lavoro di evitare denunce per il sottopagamento dei lavoratori, vietato dal *Fair Labor Standards Act*: se le singole cause sono spesso di valore pecuniario insufficiente per giustificare le spese legali, l'unione delle richieste in *class actions* o azioni collettive permetterebbe ai lavoratori di far valere i propri diritti. La *opinion* della maggioranza, ad avviso della Ginsburg, non ha tenuto in considerazione che lo stesso *National Labor Relations Act* era stato adottato per contrastare la netta inferiorità della posizione del singolo lavoratore nei confronti del datore di lavoro.

Sarah Pasetto