

Autorità: Corte giustizia CE
Data: 30 giugno 1998
Numero: n. 394

INTESTAZIONE

Nel procedimento C-394/96,
avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE, dalla House of Lords (Regno Unito) nella causa dinanzi ad essa pendente tra

Mary Brown

e

Rentokil Initial UK Ltd (ex Rentokil Ltd),

domanda vertente sull'interpretazione degli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

LA CORTE,

composta dai signori C. Gulmann, presidente della Terza e della Quinta Sezione, facente funzioni di presidente, H. Ragnemalm, M. Wathelet e R. Schintgen, presidenti di sezione, G.F. Mancini, P.J.G. Kapteyn (relatore), J.L. Murray, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet, P. Jann e L. Sevón, giudici,

avvocato generale: D. Ruiz-Jarabo Colomer

cancelliere: H. von Holstein, cancelliere aggiunto

viste le osservazioni scritte presentate:

- per la signora Brown, dai signori Colin McEachran, QC, e Ian Truscott, advocate, mandatari dello studio Mackay Simon, solicitors;
- per la Rentokil Initial UK Ltd, dai signori John Hand, QC, e Gerard F. McDermott, barrister, mandatari del signor Gareth T. Brown, solicitor;
- per il governo del Regno Unito, dalla signora Stephanie Ridley, del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente, assistita dalla signora Dinah Rose, barrister;
- per la Commissione delle Comunità europee, dal signor Pieter Jan Kuyper, consigliere giuridico, e dalla signora Marie Wolfcarius, membro del servizio giuridico, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della signora Brown, della Rentokil Initial UK Ltd, del governo del Regno Unito e della Commissione, all'udienza del 16 dicembre 1997,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 5 febbraio 1998,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

FATTO

1 Con ordinanza 28 novembre 1996, pervenuta il 9 dicembre successivo, la House of Lords ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE, due questioni vertenti sull'interpretazione degli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia fra la signora Brown e la Rentokil Initial UK Ltd (in prosieguo: la "Rentokil") a proposito del licenziamento della prima avvenuto nel corso della gravidanza.

3 Dall'ordinanza di rinvio risulta che la signora Brown era dipendente della Rentokil in qualità di autista. La sua attività consisteva principalmente nel trasporto e nella sostituzione delle unità "Sanitact" in negozi ed altri centri. Secondo l'interessata, si trattava di un lavoro pesante.

4 Nell'agosto 1990, la signora Brown comunicava alla Rentokil di essere in stato interessante. Essa incontrava poi difficoltà connesse alla sua gravidanza. A partire dal 16

agosto 1990, essa presentava in successione certificati della durata di quattro settimane in cui venivano diagnosticati diversi disturbi dovuti alla gravidanza. Essa cessava di lavorare dalla metà dell'agosto 1990.

5 La Rentokil aveva inserito, nei contratti di lavoro dei suoi dipendenti, una clausola che prevedeva il licenziamento del lavoratore interessato, uomo o donna, in caso di assenza ininterrotta per malattia protrattasi oltre le 26 settimane.

6 Il 9 novembre 1990 i rappresentanti della Rentokil facevano presente alla signora Brown che era trascorsa la metà del periodo di 26 settimane e che il suo rapporto di lavoro sarebbe cessato l'8 febbraio 1991 se essa non avesse ripreso il lavoro prima di tale data, previa visita medica da effettuarsi presso un medico indipendente. Ciò veniva confermato con lettera in pari data.

7 Successivamente a tale lettera la signora Brown non riprendeva il lavoro. E' pacifico che non è mai stato previsto che essa potesse farlo prima della scadenza del periodo di 26 settimane. Con lettera del 30 gennaio 1991, la ricorrente veniva quindi licenziata, con effetto dall'8 febbraio 1991, mentre si trovava in stato di gravidanza. Il parto avveniva il 22 marzo seguente.

8 Al momento in cui la signora Brown veniva licenziata, l'art. 33 dell'Employment Protection (Consolidation) Act del 1978 prevedeva che una lavoratrice assente dal lavoro in tutto o in parte per gravidanza o maternità aveva, in presenza di talune condizioni, il diritto di riprendere il lavoro. La lavoratrice doveva in particolare essere stata dipendente fino a subito prima dell'inizio dell'undicesima settimana precedente la settimana presunta del parto ed essere stata dipendente, all'inizio di tale undicesima settimana, da almeno due anni senza interruzione.

9 Secondo l'ordinanza di rinvio, se si parte dall'ipotesi secondo cui la data di nascita del figlio della signora Brown era altresì la data presunta del parto, quest'ultima, dato che, alla data del 30 dicembre 1990, non era dipendente da due anni, non aveva diritto di assentarsi dal lavoro dall'inizio dell'undicesima settimana antecedente al parto, ai sensi dell'art. 33 dell'Employment Protection (Consolidation) Act, e di riprendere il lavoro in qualsiasi momento nell'arco delle 29 settimane successive al parto stesso. Tuttavia, essa avrebbe avuto diritto alla "Statutory Maternity Pay" (indennità legale di maternità) ai sensi degli artt. 46-48 del Social Security Act 1986.

10 Con sentenza registrata il 5 agosto 1991, l'Industrial Tribunal respingeva il ricorso che la signora Brown aveva proposto ai sensi del Sex Discrimination Act 1975 (legge contro le discriminazioni fondate sul sesso) avverso il suo licenziamento. Secondo tale giudice, quando un'assenza dovuta a malattia connessa alla gravidanza, ma che abbia avuto inizio molto prima dell'applicabilità delle disposizioni di legge in materia di maternità e che sia perdurata successivamente senza soluzione di continuità, sia seguita da un licenziamento, quest'ultimo non rientra nella categoria dei licenziamenti da considerare automaticamente discriminatori in quanto dovuti allo stato di gravidanza.

11 Con decisione 23 marzo 1992 l'Employment Appeal Tribunal respingeva l'appello della signora Brown.

12 Con decisione 18 gennaio 1995, la Court of Session, Extra Division, dichiarava, a titolo di conclusione preliminare, che, nella controversia in esame, non sussisteva alcuna discriminazione ai sensi del Sex Discrimination Act 1975. Secondo tale giudice, dato che la Corte ha stabilito una chiara distinzione tra la gravidanza e la malattia dovuta alla gravidanza (sentenza 8 novembre 1990, causa C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, detta "Hertz", Racc. pag. I-3979), la signora Brown, la cui assenza era dovuta alla malattia e che è stata licenziata a causa di tale malattia, non poteva vedere accolta la propria domanda.

13 La signora Brown ricorreva in ultima istanza dinanzi alla House of Lords, che ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

"1) a) se il licenziamento di una lavoratrice in stato interessante, in qualsiasi momento durante il periodo di gravidanza, a seguito di assenza dovuta a malattia derivante dalla gravidanza medesima si ponga in contrasto con gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 ("la direttiva sulla parità di trattamento");

b) se, ai fini della soluzione alla questione 1, sub a), rilevi la circostanza che la lavoratrice sia stata licenziata sulla base di una clausola contrattuale che consenta al datore di lavoro di procedere al licenziamento dei dipendenti, indipendentemente dal loro sesso, in caso di assenza continuata al di là di un determinato numero di settimane;

2) a) se sia contrario agli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva sulla parità di trattamento procedere, a seguito di assenza dovuta a malattia derivante dalla gravidanza, al licenziamento di una lavoratrice che, non avendo prestato attività lavorativa per la durata minima stabilita dalla normativa nazionale, non abbia maturato il diritto di assentarsi dal lavoro per gravidanza o maternità per il periodo previsto dalla normativa nazionale medesima, qualora il licenziamento intervenga in tale periodo;

b) se, ai fini della soluzione alla questione 2, sub a), rilevi la circostanza che la lavoratrice sia stata licenziata sulla base di una clausola contrattuale che consenta al datore di lavoro di procedere al licenziamento dei dipendenti, indipendentemente dal loro sesso, in caso di assenza continuata al di là di un determinato numero di settimane".

Sulla prima parte della prima questione

14 In via preliminare, va ricordato che, ai sensi del suo art. 1, n. 1, la direttiva 76/207 mira all'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, nonché le condizioni di lavoro.

15 L'art. 2, n. 1, della direttiva precisa che "(...) il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia". In forza dell'art. 5, n. 1, "l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso".

16 Secondo la costante giurisprudenza della Corte il licenziamento di una lavoratrice a motivo della gravidanza o per un motivo basato sostanzialmente su tale stato può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione basata sul sesso (v. sentenze 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker, Racc. pag. I-3941, punto 12; Hertz, citata, punto 13; 5 maggio 1994, causa C-421/92, Habermann-Beltermann, Racc. pag. I-1657, punto 15, e 14 luglio 1994, causa C-32/93, Webb, Racc. pag. I-3567, punto 19).

17 Come la Corte ha rilevato nella citata sentenza Webb, punto 20, l'art. 2, n. 3, della direttiva 76/207, riservando agli Stati membri il diritto di mantenere in vigore o di istituire norme destinate a proteggere la donna per quel che riguarda "la gravidanza e la maternità", riconosce la legittimità, in relazione al principio della parità di trattamento tra i sessi, in primo luogo, della protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza, e, in secondo luogo, della protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino, durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto.

18 Proprio in considerazione del rischio che un eventuale licenziamento fa gravare sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, ivi compreso il rischio particolarmente grave di spingere la lavoratrice gestante ad interrompere volontariamente la gravidanza, il legislatore comunitario, ai sensi dell'art. 10 della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CE) (GU L 348, pag. 1), la quale doveva essere trasposta negli Stati membri al più tardi due anni dopo la sua adozione, ha poi previsto una protezione specifica per la donna, sancendo il divieto di licenziamento nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità. Infatti, l'art. 10 della direttiva 92/85 non ha previsto alcuna eccezione o deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice gestante, nel corso di detto periodo, tranne i casi eccezionali non connessi allo stato dell'interessata (v., a questo proposito, la citata sentenza Webb, punti 21 e 22).

19 La prima parte della prima questione pregiudiziale, che riguarda la direttiva 76/207, va risolta tenendo conto di questo contesto generale.

20 Anzitutto, dal fascicolo di causa risulta che tale questione si riferisce al licenziamento di una lavoratrice nel corso della gravidanza a motivo di assenze dovute ad un'incapacità lavorativa provocata da tale stato. Come ha osservato la Rentokil, la causa del licenziamento della signora Brown risiede nella circostanza che essa era malata nel corso della gravidanza al punto di essere inidonea al lavoro per 26 settimane. E' d'altronde pacifico che tale malattia trovava la sua origine nella gravidanza.

21 Ora, il licenziamento di una donna nel corso della gravidanza non può basarsi su motivi relativi all'incapacità che comporta il suo stato di fornire le prestazioni lavorative a cui essa si è impegnata nei confronti del suo datore di lavoro. Se una interpretazione del genere venisse adottata, il beneficio della tutela garantita dal diritto comunitario alla donna durante la gravidanza sarebbe riservato alle sole lavoratrici gestanti in grado di adempiere gli obblighi del loro contratto di lavoro, di guisa che le disposizioni della direttiva 76/207 sarebbero private della loro pratica efficacia (v. sentenza Webb, citata, punto 26).

22 Infatti, se lo stato di gravidanza non è in alcun modo assimilabile ad uno stato patologico (sentenza Webb, citata, punto 25), ciò non toglie che, come l'avvocato generale ha rilevato al paragrafo 56 delle sue conclusioni, la gravidanza corrisponde ad un periodo nel corso del quale possono presentarsi disturbi e complicazioni che possono costringere la donna ad uno stretto controllo medico e, se del caso, ad osservare un riposo assoluto durante l'intero periodo della gravidanza o parte di questa. Tali disturbi e complicazioni, che possono comportare un'incapacità lavorativa, rientrano nei rischi inerenti allo stato di gravidanza e partecipano quindi della specificità di tale stato.

23 Nella citata sentenza Hertz, punto 15, la Corte ha inoltre ricordato, basandosi sull'art. 2, n. 3, della direttiva 76/207, che quest'ultima consente di adottare disposizioni nazionali che garantiscano alle donne diritti specifici a motivo della gravidanza e della maternità. Essa ne ha dedotto che, durante il congedo di maternità di cui fruisce in forza del diritto nazionale, la donna è tutelata contro i licenziamenti motivati dalla sua assenza.

24 Se, in forza dell'art. 2, n. 3, della direttiva 76/207, una protezione del genere contro il licenziamento dev'essere riconosciuta alla donna durante il congedo di maternità (sentenza Hertz, citata, punto 15), il principio di non discriminazione, dal canto suo, impone una tutela analoga durante l'intero periodo della gravidanza. Infatti, come risulta dal punto 22 della presente sentenza, il licenziamento di una lavoratrice che avviene nel corso della gravidanza a seguito di assenze dovute all'incapacità lavorativa derivante dalla gravidanza è connesso al verificarsi dei rischi inerenti alla gravidanza e deve quindi ritenersi sostanzialmente basato sul fatto della gravidanza. Un licenziamento del genere può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione diretta basata sul sesso.

25 Ne consegue che gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 ostano al licenziamento di una lavoratrice in un momento qualsiasi nel corso della sua gravidanza a seguito di assenze dovute ad una incapacità lavorativa provocata da una malattia che trova origine in tale gravidanza.

26 Per contro, qualora sopraggiungano dopo la fine del congedo di maternità, gli stati patologici che trovano la loro origine nella gravidanza o nel parto rientrano nel regime generale applicabile al caso di malattia (v., in tal senso, sentenza Hertz, citata, punti 16 e 17). In una situazione del genere, l'unico problema è quello di sapere se le assenze di una lavoratrice che avvengono dopo il congedo di maternità per un'incapacità lavorativa che tali disturbi comportano siano trattate allo stesso modo delle assenze di un lavoratore di sesso maschile a seguito di un'incapacità lavorativa della stessa durata; se ciò si verifica, non vi è discriminazione basata sul sesso.

27 Risulta altresì dall'insieme delle considerazioni che precedono che, contrariamente a quanto la Corte ha affermato nella sentenza 29 maggio 1997, causa C-400/95, Larsson (Racc. pag. I-2757, punto 23), quando una lavoratrice si assenta a seguito di una malattia che trova la sua origine nella gravidanza o nel parto, nel caso in cui tale malattia si sia

manifestata nel corso della gravidanza e si sia protratta durante e dopo il congedo di maternità, l'assenza non soltanto durante il congedo di maternità, ma anche durante il periodo che va dall'inizio della sua gravidanza all'inizio del congedo di maternità non può essere presa in considerazione per il calcolo del periodo che giustifica il suo licenziamento nell'ordinamento nazionale. Quanto all'assenza della lavoratrice dopo il congedo di maternità, essa può essere presa in considerazione alle stesse condizioni dell'assenza di un uomo a motivo di una incapacità lavorativa della stessa durata.

28 La prima parte della prima questione va quindi risolta nel senso che gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 ostano al licenziamento di una lavoratrice in un momento qualsiasi nel corso della gravidanza a seguito di assenze dovute ad una incapacità lavorativa provocata da una malattia che trova la sua origine in tale gravidanza.

Sulla seconda parte della prima questione

29 La seconda parte della prima questione si riferisce ad una clausola contrattuale che consente al datore di lavoro di licenziare i lavoratori, indipendentemente dal loro sesso, dopo un determinato numero di settimane di assenza ininterrotta.

30 Secondo una giurisprudenza costante, una discriminazione consiste nell'applicazione di norme diverse a situazioni comparabili o nell'applicazione della stessa norma a situazioni diverse (v., in particolare, sentenza 13 febbraio 1996, causa C-342/93, Gillespie e a., Racc. pag. I-475, punto 16).

31 Qualora la clausola sia fatta valere per licenziare una lavoratrice gestante a seguito di assenze dovute all'incapacità lavorativa derivante dal suo stato di gravidanza, il principio che essa contiene e che riguarda in pari misura gli uomini e le donne viene applicato allo stesso modo a situazioni diverse, dato che, come discende dalla soluzione data alla prima parte della prima questione, la situazione di una lavoratrice gestante che si trovi in condizioni di incapacità lavorativa provocata dai disturbi connessi al suo stato di gravidanza non può essere equiparata alla situazione di un lavoratore di sesso maschile ammalato che sia assente per incapacità lavorativa durante lo stesso lasso di tempo.

32 Di conseguenza, la clausola contrattuale di cui trattasi, quando viene applicata in un caso come quello di specie, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso.

33 La seconda parte della prima questione va quindi risolta nel senso che la circostanza che la lavoratrice sia stata licenziata nel corso della gravidanza in base ad una clausola contrattuale che consente al datore di lavoro di licenziare i lavoratori, indipendentemente dal loro sesso, dopo un determinato numero di settimane di assenza ininterrotta non può modificare la soluzione data alla prima parte della prima questione.

Sulla seconda questione

34 Tenuto conto della soluzione data alla prima questione, non occorre risolvere la seconda.

Sulle spese

35 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale, il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

P.Q.M.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottoposte dalla House of Lords con ordinanza 28 novembre 1996, dichiara:

36 Gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, ostano al licenziamento di una lavoratrice in un momento qualsiasi nel corso della gravidanza a seguito di assenze dovute ad un'incapacità lavorativa provocata da una malattia che trova la sua origine in tale gravidanza.

37 Al riguardo, la circostanza che la lavoratrice sia stata licenziata nel corso della gravidanza in base ad una clausola contrattuale che consente al datore di lavoro di

licenziare i lavoratori, indipendentemente dal loro sesso, dopo un determinato numero di settimane di assenza ininterrotta è ininfluyente.