

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

5 maggio 1994 *

Nel procedimento C-421/92,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dall'Arbeitsgericht di Ratisbona, Landshut (Repubblica federale di Germania), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Gabriele Habermann-Beltermann

e

Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e. V.,

domanda vertente sull'interpretazione degli artt. 2, n. 1, 3, 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),

* Lingua processuale: il tedesco.

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dai signori G. F. Mancini, presidente di sezione, C. N. Kakouris, F. A. Schockweiler, P. J. G. Kapteyn (relatore) e J. L. Murray, giudici,

avvocato generale: G. Tesaurò

cancelliere: H. A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

- per l'Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e. V., dall'avv. B. Branekow, del foro di Ratisbona;
- per il governo del Regno Unito, dal signor J. E. Collins, Treasury Solicitor, in qualità di agente;
- per la Commissione delle Comunità europee, dalla signora K. Banks, membro del servizio giuridico, assistita dal signor H. Kreppel, dipendente pubblico tedesco messo a disposizione della Commissione nell'ambito degli scambi con i dipendenti nazionali, in qualità di agenti;

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali del governo tedesco, rappresentato dal signor E. Röder, Ministerialrat presso il ministero federale dell'Economia, in qualità di agente, del governo italiano, rappresentato dal signor D. del Gaizo, avvocato dello Stato, del governo del Regno Unito, rappresentato dalla signora E. Sharpston, barrister, e della Commissione delle Comunità europee, rappresentata dalla signora K. Banks, membro del servizio giuridico, assistita dal signor C.-M. Happe, dipendente pubblico tedesco messo a disposizione della Commissione nell'ambito degli scambi con i dipendenti nazionali, in qualità di agenti, all'udienza del 9 dicembre 1993,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 27 gennaio 1994,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 Con ordinanza 24 novembre 1992, pervenuta in cancelleria il 18 dicembre seguente, l'Arbeitsgericht di Ratisbona, Landshut, ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione 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, in prosieguo: la «direttiva»).
- 2 Le dette questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la signora Habermann-Beltermann e l'Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e. V. (in prosieguo: l'«Arbeiterwohlfahrt»).
- 3 La signora Habermann-Beltermann, aiuto medico diplomata in geriatria, si era candidata per un posto di guardia medica notturna in una casa di riposo. Per motivi familiari, poteva lavorare soltanto la notte. Il 23 marzo 1992 tra la signora Habermann-Beltermann e l'Arbeiterwohlfahrt veniva stipulato un contratto di lavoro, con efficacia dal 1° aprile seguente. Il contratto prevedeva che l'interessata sarebbe stata destinata esclusivamente al servizio notturno. Dal 29 aprile al 12 giugno 1992 la signora Habermann-Beltermann non ha lavorato a causa di malattia. Un certificato medico del 29 maggio ha attestato che era incinta. La gravidanza avrebbe avuto inizio l'11 marzo 1992.

- 4 Con lettera 4 giugno 1992 l'Arbeiterwohlfahrt, richiamandosi all'art. 8, n. 1, del Mutterschutzgesetz (legge in materia di tutela della maternità), ha risolto il contratto di lavoro. Il citato articolo prevede quanto segue:

«Articolo 8: Ore di lavoro straordinario, lavoro notturno e lavoro domenicale

1) Non è consentito destinare donne in stato interessante e donne che allattino né al lavoro straordinario né al lavoro notturno tra le ore 20 e le ore 6, né al lavoro domenicale e festivo. Il divieto di lavoro domenicale e festivo non si applica alle donne in stato interessante ed alle donne che allattino che svolgano lavori domestici in una famiglia.

(...).

- 5 Nell'ordinanza di rinvio, il giudice nazionale chiarisce che, in Germania, secondo la giurisprudenza e la dottrina prevalenti, l'infrazione di un divieto di lavoro determina, in via di principio, la nullità del contratto in forza dell'art. 134 del codice civile tedesco. Detta norma prevede che:

«Qualsiasi atto giuridico contrario ad un divieto disposto per legge è nullo salvo che la legge non disponga diversamente».

- 6 Secondo la stessa opinione dominante, un contratto concluso nelle circostanze sopra descritte può anche essere risolto dal datore di lavoro deducendo il suo

errore sulle qualità essenziali della controparte. Detta risoluzione si fonda sull'art. 119 del codice civile tedesco, che dispone quanto segue:

- «1) Chiunque, nel compiere una dichiarazione di volontà, sia incorso in errore quanto al suo contenuto (...) può impugnare (*anfechten*) tale dichiarazione ove sia presumibile che non l'avrebbe compiuta se avesse avuto conoscenza della situazione di fatto e avesse valutato la questione con cognizione di causa.
- 2) Costituisce parimenti errore sul contenuto della dichiarazione l'errore inerente alle qualità della persona (...) ove queste debbano considerarsi, secondo gli usi, essenziali».

7 Il giudice nazionale si chiede tuttavia se il principio della parità di trattamento sancito dagli artt. 2, n. 1, 3, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva non osti a un'applicazione del genere della normativa nazionale. Per questo motivo ha deciso di sospendere il procedimento e sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se i principi affermati dalla Corte nella sentenza 8 novembre 1990, relativa alla causa C-177/88, concernente l'interpretazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE (GU L 39, pag. 40), e il principio della parità di trattamento di cui all'art. 2, n. 1, della direttiva medesima, 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, debbano essere interpretati nel senso

che il contratto di lavoro concluso tra un datore di lavoro ed una dipendente in stato interessante, ove entrambi ignorino la sussistenza della gravidanza, non sia viziato da nullità per effetto del divieto di svolgimento di attività lavorativa (lavoro notturno) derivante dalla gravidanza.

- 2) Se, in particolare, sia incompatibile con il principio della parità di trattamento sancito dagli artt. 3, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207

a) il fatto di ritenere nullo il contratto di lavoro stipulato con la dipendente in stato interessante a causa della violazione del divieto di svolgimento di attività lavorativa (lavoro notturno) vigente durante la gravidanza a tutela della lavoratrice incinta;

b) il fatto che il datore di lavoro possa risolvere il contratto di lavoro facendo valere l'errore sull'esistenza di uno stato di gravidanza all'atto della stipula del contratto con conseguente cessazione del contratto stesso».

8 L'Arbeiterwohlfahrt deduce preliminarmente che la direttiva non sarebbe direttamente applicabile, trattandosi di una controversia tra soggetti di diritto privato, in quanto la Corte non ha ancora riconosciuto l'efficacia diretta orizzontale delle direttive.

9 Questo argomento dev'essere disatteso. Come emerge dal fascicolo di causa, il giudice di rinvio domanda alla Corte l'interpretazione di una direttiva già trasposta nel diritto nazionale, che gli può essere utile ai fini dell'interpretazione e dell'applicazione di due norme del codice civile tedesco. Dette norme riguardano tanto il diritto di una parte contraente di invocare la nullità del contratto, qualora esso sia in contrasto con un divieto di legge, quanto il diritto di risolverlo (anfechten) a causa di un errore sulle qualità, considerate essenziali, della persona con la quale egli ha contrattato.

10 Orbene, nell'applicare il diritto nazionale, a prescindere dal fatto che si tratti di norme precedenti o successive alla direttiva, il giudice nazionale deve interpretare lo stesso alla luce della lettera e dello scopo della direttiva onde conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi pertanto all'art. 189, terzo comma, del Trattato (v. sentenza 13 novembre 1990, causa C-106/89, Marleasing, Racc. pag. I-4135, punto 8).

11 Le questioni pregiudiziali fanno riferimento ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato vertente su una prestazione lavorativa da eseguirsi di notte, concluso

tra un datore di lavoro ed una lavoratrice incinta, entrambi all'oscuro della gravidanza. Con dette questioni il giudice di rinvio intende in sostanza accertare se il combinato disposto degli artt. 2, n. 1, 3, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva debba essere interpretato nel senso che esso osta, da una parte, a che un contratto del genere sia dichiarato nullo a causa del divieto di lavoro notturno applicabile, in forza del diritto nazionale, durante la gravidanza e l'allattamento materno e, dall'altra, a che esso sia risolto dal datore di lavoro, invocando un errore sulle qualità essenziali della controparte all'atto della stipulazione del contratto.

- 12 Ai sensi dell'art. 1, n. 1, scopo della direttiva è l'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 e le condizioni di lavoro.
- 13 Detto principio viene precisato negli artt. 2, 3 e 5 della direttiva. L'art. 2, n. 1, dispone 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». Ai sensi dell'art. 3, n. 1, «L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro (...)» L'art. 5, n. 1, dispone infine che «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».
- 14 Occorre chiedersi anzitutto se la dichiarazione di nullità o la risoluzione (Anfechtung) di un contratto di lavoro in un caso quale quello controverso nella causa principale costituisca una discriminazione fondata direttamente sul sesso ai sensi della direttiva. A questo fine occorre accertare se la causa essenziale della nullità o della risoluzione del contratto valga indistintamente per i lavoratori dei due sessi ovvero, al contrario, esclusivamente per uno dei due sessi.

- 15 È evidente che la cessazione di un contratto di lavoro per gravidanza della dipendente, sia tale cessazione conseguente ad una dichiarazione di nullità o ad una risoluzione, riguarda unicamente le donne e costituisce pertanto una discriminazione diretta fondata sul sesso, come dichiarato dalla Corte con riguardo al rifiuto di assumere una donna incinta o al suo licenziamento (v. sentenze 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker, Racc. pag. I-3941, e causa C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Racc. pag. I-3979).
- 16 Occorre tuttavia rilevare che, a differenza della citata causa Dekker, cui fa riferimento il giudice di rinvio, in un caso quale quello di specie la disparità di trattamento non si fonda direttamente sullo stato di gravidanza della lavoratrice, bensì risulta dal divieto normativo di lavoro notturno che si riconnette a tale stato.
- 17 Detto divieto, imposto dall'art. 8, n. 1, del Mutterschutzgesetz, trova fondamento nell'art. 2, n. 3, della direttiva, secondo il quale essa non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.
- 18 Occorre pertanto accertare se la direttiva osti a che l'osservanza del divieto del lavoro notturno per le donne incinte, la cui compatibilità con l'art. 2, n. 3, è pacifica, possa comportare la nullità o consentire la risoluzione di un contratto di lavoro per il fatto che detto divieto impedisce alla lavoratrice di effettuare il lavoro notturno per il quale è stata assunta.
- 19 Secondo l'Arbeiterwohlfahrt, gli Stati membri dispongono di un vasto e autonomo potere discrezionale nella valutazione degli interessi tanto dei lavoratori, maschi e femmine, quanto dei datori di lavoro e della collettività. Una tutela eccessiva della madre potrebbe dar luogo ad abusi da parte delle donne nonché ad una discriminazione nei confronti degli uomini, che non fruirebbero della stessa possibilità di percepire una retribuzione senza dover fornire, come corrispettivo, una prestazione lavorativa.

20 Questo argomento va disatteso.

21 Va osservato anzitutto, con riferimento alla finalità dell'art. 2, n. 3, della direttiva, che, 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», la direttiva riconosce la legittimità, rispetto al principio di parità, 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 ed al parto (v. sentenza 12 luglio 1984, causa 184/83, Hofmann, Racc. pag. 3047, punto 25).

22 Come la Corte ha dichiarato (v. sentenza Hofmann, citata, punto 27), la direttiva riserva agli Stati membri un potere di valutazione per quel che riguarda i provvedimenti sociali che adottano al fine di garantire, nell'ambito tracciato dalla direttiva stessa, la protezione della donna per quel che riguarda la gravidanza e la maternità, nonché la compensazione degli svantaggi di fatto, per quanto riguarda la conservazione del posto di lavoro, cui la donna è soggetta a differenza dell'uomo.

23 Nel caso di specie, occorre sottolineare che le questioni pregiudiziali fanno riferimento ad un contratto a tempo indeterminato e che, pertanto, il divieto di lavoro notturno per le donne incinte ha effetto soltanto per un periodo di tempo limitato rispetto alla durata totale del contratto.

24 In queste circostanze, ammettere che il contratto possa essere dichiarato nullo ovvero risolto a causa dell'impedimento temporaneo della dipendente incinta ad

effettuare il lavoro notturno per il quale è stata assunta sarebbe in contrasto con l'obiettivo di tutela perseguito dall'art. 2, n. 3, della direttiva, e priverebbe di efficacia pratica detta norma.

- 25 La cessazione di un contratto a tempo indeterminato a causa della gravidanza della lavoratrice, a prescindere dal fatto che tale cessazione consegua alla nullità ovvero alla risoluzione, non può quindi essere giustificata adducendo che un divieto di legge, imposto a causa della gravidanza, impedisce temporaneamente alla lavoratrice di effettuare un lavoro notturno.
- 26 Le questioni sollevate dal giudice di rinvio devono pertanto essere risolte nel senso che il combinato disposto degli artt. 2, n. 1, 3, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 osta a che un contratto di lavoro a tempo indeterminato, avente ad oggetto una prestazione lavorativa da effettuare la notte e concluso tra un datore di lavoro e una dipendente incinta, entrambi all'oscuro della gravidanza, sia dichiarato nullo a causa del divieto del lavoro notturno applicabile, in forza del diritto nazionale, durante la gravidanza e l'allattamento materno, ovvero sia risolto da parte del datore di lavoro a causa di un errore sulle qualità essenziali della lavoratrice all'atto della conclusione del contratto.

Sulle spese

- 27 Le spese sostenute dai governi tedesco, italiano e del Regno Unito nonché 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.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottoposte dal l'Arbeitsgericht di Ratisbona, Landshut, con ordinanza 24 novembre 1992, dichiara:

Il combinato disposto degli artt. 2, n. 1, 3, 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, osta a che un contratto di lavoro a tempo indeterminato, avente ad oggetto una prestazione lavorativa da effettuare la notte e concluso tra un datore di lavoro e una dipendente incinta, entrambi all'oscuro della gravidanza, sia dichiarato nullo a causa del divieto del lavoro notturno applicabile, in forza del diritto nazionale, durante la gravidanza e l'allattamento materno, ovvero sia risolto da parte del datore di lavoro a causa di un errore sulle qualità essenziali della lavoratrice all'atto della conclusione del contratto.

Mancini

Kakouris

Schockweiler

Kapteyn

Murray

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 5 maggio 1994.

Il cancelliere

Il presidente della Sesta Sezione

R. Grass

G. F. Mancini