

Causa C-32/93

Carole Louise Webb  
contro  
EMO Air Cargo (UK) Ltd

(domanda di pronuncia pregiudiziale  
proposta dalla House of Lords)

«Parità di trattamento fra uomini e donne — Direttiva 76/207/CEE —  
Sostituzione di una lavoratrice dipendente in congedo di maternità —  
Sostituta gestante — Licenziamento»

Conclusioni dell'avvocato generale G. Tesaurò, presentate il 1° giugno 1994 ..... I - 3569  
Sentenza della Corte (Quinta Sezione) 14 luglio 1994 ..... I - 3578

Massime della sentenza

*Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile — Accesso al lavoro e condizioni di lavoro — Parità di trattamento — Licenziamento di una lavoratrice dipendente assunta a tempo indeterminato, ma al fine di sostituire nell'immediato un'altra dipendente in congedo di maternità, che non sia in grado di assicurare tale sostituzione a causa del proprio stato di gravidanza — Inammissibilità*  
(Direttiva del Consiglio 76/207/CEE, artt. 2, n. 1, e 5, n. 1)

Il combinato disposto dell'art. 2, n. 1, e dell'art. 5, n. 1, della direttiva 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 al licenziamento di una lavoratrice assunta a tempo indeterminato al fine di sostituire, in un primo tempo, un'altra dipendente durante il congedo di maternità di quest'ultima e che non sia in grado di assicurare tale sostituzione trovandosi anch'essa incinta poco dopo la sua assunzione.

Infatti, in primo luogo, il licenziamento di una lavoratrice a motivo della sua gravidanza rappresenta una discriminazione diretta fondata sul sesso e la situazione di una donna che si trovi nell'incapacità di svolgere le

mansioni per le quali è stata assunta, a seguito di una gravidanza rivelatasi subito dopo la conclusione del contratto di lavoro, non è paragonabile a quella di un uomo che si trovi nella medesima situazione di incapacità, per ragioni di salute o di altra natura, in quanto lo stato di gravidanza non è in alcun modo assimilabile ad uno stato patologico, a fortiori a un'indisponibilità non derivante da ragioni di salute. In secondo luogo, il licenziamento di una donna incinta, assunta a tempo indeterminato, non può trovare fondamento in motivi attinenti all'incapacità dell'interessata a soddisfare una delle condizioni essenziali del suo contratto di lavoro, anche se la disponibilità del dipendente è necessariamente per il datore di lavoro una condizione essenziale alla buona esecuzione del contratto di lavoro, dato che la tutela garantita dal diritto comunitario alla donna gestante non può, a meno di privare le disposizioni della direttiva di ogni pratica efficacia, dipendere dalla circostanza che la presenza dell'interessata, nel periodo corrispondente al suo congedo di maternità, è indispensabile al buon funzionamento dell'impresa in cui essa lavora.