

Causa C-394/96

Mary Brown  
contro  
Rentokil Initial UK Ltd (ex Rentokil Ltd)

(domanda di pronuncia pregiudiziale  
proposta dalla House of Lords)

«Parità di trattamento tra uomini e donne — Licenziamento di una gestante —  
Assenze dovute ad una malattia che trova origine nella gravidanza»

Conclusioni dell'avvocato generale D. Ruiz-Jarabo Colomer, presentate il 5 febbraio 1998 .....	I - 4187
Sentenza della Corte 30 giugno 1998 .....	I - 4225

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 subordinata, nel corso della gravidanza, a causa di assenze dovute ad una malattia che trova origine nella gravidanza — Inammissibilità — Presa in considerazione delle assenze per malattia connesse alla gravidanza e del congedo di maternità per il calcolo delle assenze cumulate che autorizzano, in forza di una clausola contrattuale, il licenziamento — Inammissibilità*  
(Direttiva del Consiglio 76/207/CEE, artt. 2, n. 1, e 5, n. 1)

Gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra 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 una incapacità lavorativa provocata da una malattia che trova origine in tale gravidanza.

Al riguardo, la circostanza che la lavoratrice sia stata licenziata nel corso della gravidanza in forza di 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 irrilevante.

Il licenziamento di una lavoratrice che avviene nel corso della gravidanza a seguito

di assenze dovute ad 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. 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. Ne risulta che, nel caso in cui tale malattia si sia manifestata nel corso della gravidanza e si sia protratta durante e dopo il periodo di maternità, l'assenza dal lavoro, non soltanto durante il congedo di maternità, ma anche durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza all'inizio del congedo di maternità, non può essere presa in considerazione per il calcolo del periodo che giustifica il 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.