

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

4 ottobre 2001 *

Nel procedimento C-109/00,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dallo Højesteret (Danimarca), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Tele Danmark A/S

e

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), agente in qualità di mandatario della sig.ra Marianne Brandt-Nielsen,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 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), e 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,

* Lingua processuale: il danese.

puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1),

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta dai sigg. A. La Pergola, presidente di sezione, M. Wathelet (relatore), P. Jann, L. Sevón e C.W.A. Timmermans, giudici,

avvocato generale: D. Ruíz-Jarabo Colomer
cancelliere: H. von Holstein, cancelliere aggiunto

viste le osservazioni scritte presentate

— per la Tele Danmark A/S, dall'avv. M. Kofmann, advokat,

— per lo Håndels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), agente in qualità di mandatario della sig.ra Brandt-Nielsen, dall'avv. M. Østergård, advokat,

— per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. H.C. Støvlbæk e dalla sig.ra H. Michard, in qualità di agenti, assistiti dall'avv. P. Heidmann, advokat,

— per l'Autorità di vigilanza AELS, dai sigg. P. Dyrberg e J.M. Langseth, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della Tele Danmark A/S, dello Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), della Commissione, e dell'Autorità di vigilanza AELS, all'udienza del 29 marzo 2001,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 10 maggio 2001,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 Con ordinanza 21 marzo 2000, pervenuta alla Corte il 23 marzo successivo, lo Højesteret ha sottoposto, ai sensi dell'art. 234 CE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione dell'art. 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), e 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/CEE) (GU L 348, pag. 1).

- 2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la Tele Danmark A/S (in prosieguo: la «Tele Danmark»), una società telefonica, e lo Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (in prosieguo: lo «HK») (Sindacato dei lavoratori del settore commerciale e impiegatizio), agente per conto della sig.ra Brandt-Nielsen, in seguito al licenziamento di quest'ultima da parte della detta società.

Contesto normativo

Normativa comunitaria

- 3 La direttiva 76/207 mira ad attuare il principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi inclusa la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro.
- 4 L'art. 3, n. 1, della direttiva 76/207 dispone quanto segue:

«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 qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale».

5 Ai sensi dell'art. 5, n. 1, della detta direttiva:

«L'applicazione del principio della parità 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».

6 La direttiva 92/85 è diretta in particolare, a termini del suo quindicesimo 'considerando', a tutelare le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento contro il rischio di licenziamento a causa del loro stato, il che potrebbe nuocere alla loro salute fisica e psichica.

7 Così, ai sensi dell'art. 10, punto 1 della menzionata direttiva:

«gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici (...) nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità (...), tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo».

8 Il quattordicesimo 'considerando' della direttiva 92/85 precisa che, data la sua vulnerabilità, è necessario concedere un congedo di maternità alla lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento. Tale diritto è previsto all'art. 8 della detta direttiva, che così recita:

«1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscano di un congedo di maternità di almeno quattordici

settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

Normativa nazionale

- 9 L'art. 9 della lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'impiego, il congedo di maternità, ecc.; in prosieguo: la «legge sulla parità di trattamento») dispone che:

«Un datore di lavoro non può licenziare una lavoratrice perchè questa si è avvalsa del proprio diritto ad un congedo o è stata in congedo a norma dell'art. 7 o per altri motivi connessi alla gravidanza, alla maternità o all'adozione».

- 10 Ai sensi dell'art. 16 della legge sulla parità di trattamento:

«1. In caso di licenziamento di una lavoratrice in violazione all'art. 9, il licenziamento è dichiarato nullo, su richiesta dell'interessata, a meno che non si ritenga, in casi eccezionali e previa ponderazione degli interessi delle parti, che risulti manifestamente ingiustificato esigere il mantenimento in vigore o il ripristino del rapporto di lavoro.

2. In caso di licenziamento di una lavoratrice in violazione dell'art. 9, e qualora il licenziamento non venga dichiarato nullo, il datore di lavoro è tenuto al versamento di un risarcimento.

(...)

4. Se il licenziamento viene disposto durante la gravidanza, il congedo di maternità o l'adozione, incombe al datore di lavoro provare che il licenziamento non è motivato da tali circostanze.

(...)».

La controversia principale e le questioni pregiudiziali

- 11 Nel giugno 1995, la sig.ra Brandt-Nielsen veniva assunta dalla Tele Danmark per un periodo di sei mesi, con decorrenza dal 1° luglio 1995, nel suo servizio assistenza ai clienti per i telefoni cellulari. Al momento del colloquio di assunzione era stato convenuto tra le parti che la sig.ra Brandt-Nielsen dovesse seguire una formazione durante i primi due mesi della durata del proprio contratto.
- 12 Nell'agosto 1995, la sig.ra Brandt-Nielsen informava la Tele Danmark di essere in stato interessante, e che il parto era previsto per l'inizio del mese di novembre. Poco tempo dopo, il 23 agosto 1995, veniva licenziata con decorrenza 30 settembre, per non aver informato la Tele Danmark della gravidanza al momento dell'assunzione. La sig.ra Brandt-Nielsen lavorava durante tutto il mese di settembre.

- 13 A norma del contratto collettivo vigente, la sig.ra Brandt-Nielsen avrebbe avuto diritto ad un congedo di maternità retribuito con inizio otto settimane prima della data presunta del parto. Nel caso di specie, tale periodo avrebbe dovuto iniziare l'11 settembre 1995.
- 14 Il 4 marzo 1996, lo HK, agendo per conto della sig.ra Brandt-Nielsen, citava in giudizio la Tele Danmark dinanzi al Retten i Århus al fine di ottenere il pagamento di un risarcimento, in quanto il licenziamento dell'impiegata di quest'ultima sarebbe stato contrario all'art. 9 della legge sulla parità di trattamento.
- 15 Con sentenza 14 gennaio 1997 il Retten i Århus respingeva la domanda in base al rilievo che la sig.ra Brandt-Nielsen, che era stata assunta per un periodo di sei mesi, aveva omesso di segnalare di essere in stato interessante al colloquio di assunzione, dato che il parto era previsto nel corso del quinto mese del contratto di lavoro.
- 16 Con sentenza 15 aprile 1999, il Vestre Landsret, dinanzi al quale la sig.ra Brandt-Nielsen aveva proposto appello, accoglieva la domanda, in base al rilievo che il suo licenziamento risultava connesso al suo stato di gestante.
- 17 Avverso tale sentenza la Tele Danmark ricorreva dinanzi allo Højesteret, facendo valere che il divieto di licenziamento di una lavoratrice gestante previsto dal diritto comunitario non si applicherebbe ad una dipendente assunta a tempo determinato che, pur sapendo di essere in stato interessante al momento della conclusione del contratto di lavoro, abbia omesso di informarne il datore di lavoro e che, avendo diritto al congedo di maternità, non avrebbe potuto svolgere, per la gran parte della durata del detto contratto, l'attività lavorativa per la quale essa sia stata assunta.

18 Ciò premesso, lo Højesteret decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 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, e/o l'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, ovvero altre disposizioni delle dette direttive o del diritto comunitario, ostino a che una lavoratrice sia licenziata a causa del proprio stato interessante qualora risulti che

— l'interessata sia stata assunta per un lavoro temporaneo per un periodo determinato,

— pur a conoscenza del proprio stato al momento della conclusione del contratto di lavoro, non ne abbia informato il datore di lavoro e

— a causa dello stato interessante, la lavoratrice non avrebbe potuto lavorare per un periodo rilevante della durata del contratto.

2) Se, ai fini della soluzione della prima questione rilevi il fatto che l'assunzione abbia avuto luogo in una grande impresa che ricorre frequentemente all'assunzione di lavoratori temporanei».

Sulla prima questione

- 19 Con la prima questione, il giudice a quo chiede, in sostanza, se l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 e l'art. 10 della direttiva 92/85 debbano essere interpretati nel senso che ostano al licenziamento di una lavoratrice motivato dal suo stato interessante quando la lavoratrice stessa sia stata assunta per un periodo determinato, abbia omesso di informare il suo datore di lavoro in merito al suo stato, pur essendone a conoscenza al momento della conclusione del contratto di lavoro e, a causa di tale stato, non sia stata in grado di lavorare per un periodo rilevante della durata del detto contratto.
- 20 La Tele Danmark ha fatto valere che il divieto di licenziamento di una lavoratrice gestante, previsto dalle direttive 76/207 e 92/85, non troverebbe applicazione nel caso di specie. In realtà, non sarebbe stato lo stato interessante in sé la ragione determinante del licenziamento, ma il fatto che la sig.ra Brandt-Nielsen non poteva adempiere una parte sostanziale del contratto. Inoltre, il fatto che quest'ultima abbia omesso di informare il datore di lavoro in merito al proprio stato, pur sapendo che, in conseguenza del proprio stato interessante, non avrebbe potuto svolgere l'attività lavorativa per una parte rilevante della durata del contratto, costituirebbe inadempimento al dovere di lealtà che si impone nei rapporti tra lavoratori e datori di lavoro, tale da giustificare di per sé il licenziamento.
- 21 La Tele Danmark aggiunge che solamente quando il contratto è stato concluso per un periodo indeterminato il diniego di assumere una donna gestante o il suo licenziamento violerebbe il diritto comunitario. Infatti, nel contesto di un tale rapporto di lavoro, si dovrebbe presumere che gli obblighi della lavoratrice perdurino al di là del congedo di maternità, cosicché il rispetto del principio di parità di trattamento porterebbe ad un risultato equilibrato.

- 22 La sig.ra Brandt-Nielsen, la Commissione e l'Autorità di vigilanza AELS sostengono, invece, che né le direttive 76/207 e 92/85 né la giurisprudenza della Corte operano alcuna distinzione a seconda che il contratto di assunzione della lavoratrice sia a tempo determinato o indeterminato.
- 23 Nella specie, sia la direttiva 76/207 sia la direttiva 92/85 osterebbero al licenziamento della sig.ra Brandt-Nielsen, dal momento che sarebbe evidente che il motivo del licenziamento è stata la gravidanza della lavoratrice. Conformemente alla giurisprudenza della Corte, il danno economico subito dal datore di lavoro o le esigenze di buon funzionamento dell'impresa non potrebbero giustificare il licenziamento di una lavoratrice gestante, dovendo il datore di lavoro assumersi il rischio delle ripercussioni economiche e organizzative derivanti dallo stato interessante delle proprie dipendenti.
- 24 Quanto alla circostanza che la sig.ra Brandt-Nielsen abbia ommesso di segnalare il proprio stato interessante al momento dell'assunzione, la Commissione fa valere che la lavoratrice non è tenuta ad informare il datore di lavoro in merito al proprio stato poiché quest'ultimo non ha il diritto di tenerne conto al momento dell'assunzione. L'Autorità di vigilanza AELS aggiunge che, se un tale obbligo di informare il datore di lavoro fosse ammesso, esso rischierebbe di rendere inefficace la tutela delle lavoratrici gestanti istituita dall'art. 10 della direttiva 92/85, mentre il legislatore comunitario ha voluto che tale tutela fosse particolarmente elevata.
- 25 Come la Corte ha più volte affermato, il licenziamento di una lavoratrice a motivo della sua gravidanza rappresenta una discriminazione diretta fondata sul sesso, contraria all'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 (sentenze 8 novembre 1990, causa C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Racc. pag. I-3979, 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).

- 26 Anche in considerazione del rischio che un eventuale licenziamento possa incidere sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, compreso il rischio particolarmente grave di indurre queste ultime ad interrompere volontariamente la loro gravidanza, il legislatore comunitario ha previsto, per mezzo dell'art. 10 della direttiva 92/85, una tutela particolare a favore di queste lavoratrici, sancendo il divieto di licenziamento nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità.
- 27 Va inoltre rilevato che, durante il detto periodo, l'art. 10 della direttiva 92/85 non ha previsto alcuna eccezione o deroga al divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti, salvo in casi eccezionali non collegati al loro stato e a condizione che il datore di lavoro giustifichi per iscritto i motivi di tale licenziamento.
- 28 Del resto, la Corte ha già affermato che il rifiuto di assunzione a causa dello stato interessante non può trovare giustificazione in motivi relativi al danno economico a carico del datore di lavoro in caso di assunzione di una donna gestante, durante tutto il periodo di assenza per maternità (sentenza 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker, Racc. pag. I-3941, punto 12), e che la stessa conclusione si impone rispetto al danno economico causato dal fatto che la donna assunta non possa occupare, durante il periodo della sua gravidanza, il posto in questione (sentenza 3 febbraio 2000, causa C-207/98, Mahlburg, Racc. pag. I-549, punto 29).
- 29 Al punto 26 della citata sentenza Webb, la Corte ha parimenti affermato che, se la disponibilità del lavoratore è necessariamente, per il datore di lavoro, un presupposto essenziale della buona esecuzione del contratto di lavoro, la tutela garantita dal diritto comunitario alla donna durante la gravidanza, e dopo il parto, non può dipendere dalla circostanza che la presenza dell'interessata, nel

periodo corrispondente al proprio congedo di maternità, sia indispensabile al buon funzionamento dell'impresa in cui essa lavora. Un'interpretazione contraria priverebbe le disposizioni della direttiva 76/207 del loro effetto utile.

- 30 Una tale interpretazione non può essere modificata in considerazione della circostanza che il contratto di lavoro sia stato concluso per una durata determinata.
- 31 Infatti, poiché il licenziamento di una lavoratrice a motivo del suo stato interessante costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso, quali che siano la natura e l'estensione del danno economico subito dal datore di lavoro a causa dell'assenza legata alla gravidanza, la circostanza che il contratto di lavoro sia stato concluso per una durata determinata o indeterminata non incide sul carattere discriminatorio del licenziamento. In entrambi i casi, l'incapacità della dipendente ad adempiere il contratto di lavoro è dovuta alla gravidanza.
- 32 Inoltre, la durata di un rapporto di lavoro costituisce un elemento particolarmente aleatorio del rapporto stesso, in quanto, anche qualora il lavoratore sia stato assunto in forza di un contratto a tempo determinato, la durata di tale rapporto può variare in misura maggiore o minore potendo essere, peraltro, rinnovato o prorogato.
- 33 È giocoforza constatare, infine, che le direttive 76/207 e 92/85 non operano alcuna distinzione, con riguardo alla portata del principio di parità di trattamento tra uomini e donne, in relazione alla durata del rapporto di lavoro in questione. Se il legislatore comunitario avesse voluto escludere dalla sfera di applicazione delle menzionate direttive i contratti a tempo determinato, che rappresentano una parte importante dei rapporti di lavoro, lo avrebbe precisato espressamente.

34 Di conseguenza, si deve risolvere la prima questione affermando che l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 e l'art. 10 della direttiva 92/85 devono essere interpretati nel senso che ostano al licenziamento di una lavoratrice a motivo del suo stato interessante quando

- la lavoratrice sia stata assunta a tempo determinato,

- abbia omesso di informare il datore di lavoro in merito al proprio stato interessante, pur essendone a conoscenza al momento della conclusione del contratto di lavoro,

- e, a motivo di tale stato, non sia più in grado di svolgere l'attività lavorativa per una parte rilevante della durata del contratto stesso.

Sulla seconda questione

35 Con la seconda questione pregiudiziale, il giudice a quo chiede se la circostanza che la lavoratrice sia stata assunta da una grande impresa che ricorre frequentemente all'assunzione di lavoratori temporanei, rilevi in qualche misura ai fini dell'interpretazione dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 e dell'art. 10 della direttiva 92/85.

- 36 Sia le parti nella controversia principale sia la Commissione e l'Autorità di vigilanza AELS concordano nel ritenere che tale questione debba essere risolta in senso negativo.
- 37 A tal riguardo, basti rilevare che le direttive 76/207 e 92/85 non operano alcuna distinzione, quanto alla portata dei divieti che enunciano e dei diritti che garantiscono, in relazione alle dimensioni dell'impresa interessata.
- 38 Quanto alla circostanza che il datore di lavoro abbia fatto ampiamente ricorso a contratti a tempo determinato, va ricordato, come risulta ai punti 30-33 della presente sentenza, che la durata del rapporto di lavoro non incide sull'estensione della tutela garantita dal diritto comunitario alle lavoratrici gestanti.
- 39 La seconda questione dev'essere quindi risolta nel senso che la circostanza che la lavoratrice sia stata assunta da un'impresa di grandi dimensioni che assuma frequentemente personale temporaneo resta del tutto irrilevante ai fini dell'interpretazione degli artt. 5, n. 1, della direttiva 76/207 e 10 della direttiva 92/85.

Sulle spese

- 40 Le spese sostenute dalla Commissione e dall'Autorità di vigilanza AELS, 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 (Quinta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottoposte dallo Højesteret, con sentenza 21 marzo 2000, dichiara:

- 1) Gli artt. 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, e 10 della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 95/82/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/CEE), devono essere interpretati nel senso che ostano al licenziamento di una lavoratrice a motivo del suo stato interessante quando

— la lavoratrice sia stata assunta a tempo determinato,

— abbia omesso di informare il datore di lavoro in merito al proprio stato interessante, pur essendone a conoscenza al momento della conclusione del contratto di lavoro,

— e, a motivo di tale stato, non sia più in grado di svolgere l'attività lavorativa per una parte rilevante della durata del contratto stesso.

- 2) La circostanza che la lavoratrice sia stata assunta da un'impresa di grandi dimensioni che assume frequentemente personale a tempo determinato resta del tutto irrilevante ai fini dell'interpretazione degli artt. 5, n. 1, della direttiva 76/207 e 10 della direttiva 92/85.

La Pergola

Wathelet

Jann

Sevón

Timmermans

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 4 ottobre 2001.

Il cancelliere

Il presidente della Quinta Sezione

R. Grass

A. La Pergola