

SENTENZA DELLA CORTE
6 febbraio 1996 *

Nel procedimento C-457/93,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dal Bundesarbeitsgericht nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

e

Johanna Lewark,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE e della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19),

LA CORTE,

composta dai signori G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet e G. Hirsch, presidenti di sezione,

* Lingua processuale: il tedesco.

G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray (relatore), P. Jann e H. Ragnemalm, giudici,

avvocato generale: F. G. Jacobs

cancelliere: H. A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

- per il governo tedesco, dai signori Ernst Röder, Ministerialrat presso il ministero federale dell'Economia, e Bernd Kloke, Regierungsrat presso lo stesso ministero, in qualità di agenti;
- per la Commissione delle Comunità europee, dalla signora Maria Wolfcarius, membro del servizio giuridico, e dal signor Horstpeter Kreppel, funzionario tedesco in distacco presso il servizio giuridico della Commissione, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali del governo tedesco e della Commissione, all'udienza del 2 maggio 1995,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 29 giugno 1995,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 Con ordinanza 20 ottobre 1993, pervenuta in cancelleria il 7 dicembre seguente, il Bundesarbeitsgericht ha sottoposto a questa Corte, ai sensi dell'art. 177 del

Trattato CEE, una questione sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE e della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19; in prosieguo: la «direttiva»).

- 2 Tale questione è stata sollevata nell'ambito di una controversia fra la signora Lewark (in prosieguo: la «ricorrente nella causa principale») e il Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (in prosieguo: il «convenuto nella causa principale»), relativa al diniego di compensazione da parte di quest'ultimo delle ore effettuate dalla ricorrente nella causa principale nell'ambito di un corso di formazione necessario all'esercizio delle sue attività nella commissione interna, ma al di fuori del suo orario individuale di lavoro.
- 3 La ricorrente nella causa principale è occupata per 30,8 ore settimanali presso il reparto assistenza del centro di dialisi del convenuto nella causa principale. Essa fa parte inoltre della commissione interna locale che è composta di tre membri. Il suo orario di lavoro è ripartito su quattro giorni la settimana in ragione di 7,7 ore al giorno.
- 4 Nel reparto assistenza del centro di dialisi sono occupati 21 lavoratori, vale a dire sette uomini e quattordici donne. Fra gli uomini, sei sono occupati a tempo pieno e uno a tempo parziale. Fra le donne, quattro sono occupate a tempo pieno e dieci a tempo parziale. La ricorrente nella causa principale è l'unico membro della commissione interna che lavora a tempo parziale.
- 5 Dal 12 al 16 novembre 1990 la ricorrente nella causa principale ha partecipato, sulla base di una decisione della commissione interna e previo accordo del convenuto nella causa principale, a un corso di formazione a tempo pieno al fine di acquisire le cognizioni necessarie all'esercizio della sua attività all'interno di detta commissione. Il corso di formazione svoltosi il 13 novembre 1990 è durato 7,5 ore. Quel giorno la ricorrente nella causa principale, se non avesse frequentato il corso, non

avrebbe lavorato, a causa del suo lavoro a tempo parziale, nell'impresa considerata. Tuttavia, quest'ultima le ha versato il suo stipendio in base all'orario settimanale di 30,8 ore previsto dal suo contratto di lavoro, senza compensazione per le ore effettuate per tale corso.

- 6 Orbene, ai sensi del combinato disposto dei nn. 2 e 6 dell'art. 37 del Betriebsverfassungsgesetz (legge in materia di organizzazione delle imprese; in prosieguo: il «BetrVG»), i membri di una commissione interna che partecipano a corsi del genere devono essere dispensati dal loro datore di lavoro quanto ai loro obblighi professionali senza riduzione dello stipendio.
- 7 La ricorrente nella causa principale chiede una compensazione per le 7,5 ore di corso effettuate il 13 novembre 1990. A suo avviso non possono essere richiesti infatti sacrifici particolari ai membri della commissione interna occupati a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno. Essa ritiene che il diniego del convenuto nella causa principale costituisca una discriminazione che sarebbe incompatibile tanto con l'art. 119 del Trattato quanto con la direttiva.
- 8 In primo grado, l'Arbeitsgericht ha accolto la domanda della ricorrente nella causa principale. Tale sentenza è stata confermata in appello dal Landesarbeitsgericht.
- 9 Quest'ultimo ha infatti considerato che il diniego di accordare una compensazione alla ricorrente nella causa principale costituiva una discriminazione indiretta in contrasto col combinato disposto dell'art. 119 del Trattato e della direttiva. Il giudice d'appello ha constatato che, secondo le disposizioni in esame del BetrVG, i membri della commissione interna che lavoravano a tempo parziale erano pagati meno di quelli che lavoravano a tempo pieno. Orbene, tale normativa danneggerebbe più le donne che gli uomini. Infatti, secondo statistiche ufficiali, alla fine del giugno 1991 il 93,4 di tutti i lavoratori a tempo parziale era costituito da donne e

solo il 6,6 % da uomini. Il Landesarbeitsgericht è convinto quindi che la proporzione di uomini e di donne occupati a tempo parziale è almeno analoga fra i membri della commissione interna.

- 10 Il Landesarbeitsgericht ha rilevato infine che non vi era alcuna ragione obiettiva tale da giustificare una disparità di trattamento tra un lavoratore a tempo parziale e un lavoratore a tempo pieno appartenenti a una commissione interna.
- 11 Il Bundesarbeitsgericht non è tuttavia d'accordo con tale assunto. Esso ritiene infatti che, contrariamente a quanto ha affermato la Corte nella sentenza 4 giugno 1992 Bötzel (causa C-360/90, Racc., pag. I-3589), l'art. 37, n. 6, del BetrVG non stabilisca una discriminazione indiretta in contrasto con l'art. 119 del Trattato e con la direttiva.
- 12 A suo avviso, non può escludersi che la sentenza pronunciata dalla Corte nella citata causa Bötzel si basi su una concezione errata della situazione giuridica dei membri della commissione interna nella normativa tedesca.
- 13 Il Bundesarbeitsgericht osserva che l'art. 119, primo comma, del Trattato si riferisce a una «parità delle retribuzioni (...) per uno stesso lavoro». A suo avviso, il lavoro, ai sensi di tale disposizione, è una prestazione dovuta per un contratto di lavoro e per la quale il lavoratore agisce in base a direttive.
- 14 Orbene, le funzioni svolte in seno alle commissioni interne sarebbero esercitate a titolo onorifico e gratuito al di fuori di qualsiasi vincolo di subordinazione. Esse non rientrerebbero quindi nella nozione di lavoro ai sensi dell'art. 119. Quanto alla compensazione prevista dalla normativa tedesca, essa non costituirebbe affatto una retribuzione, ma mirerebbe solo a impedire che i membri delle commissioni interne subiscano perdite di retribuzione in seguito alla loro partecipazione a corsi di formazione collegati alle loro attività in dette commissioni.

- 15 Il Bundesarbeitsgericht ritiene, peraltro, che la normativa tedesca non stabilisca alcuna disparità tra i membri delle commissioni interne che lavorano a tempo pieno e coloro che lavorano a tempo parziale. Essi sarebbero infatti tutti tutelati allo stesso modo contro le perdite di retribuzione a seguito della partecipazione a corsi di formazione necessari alle loro attività nelle commissioni di cui trattasi.
- 16 Il giudice proponente si richiama infine a una causa di giustificazione obiettiva che sarebbe, a suo avviso, tale da giustificare una eventuale differenza di trattamento tra i membri delle commissioni interne occupati a tempo pieno e quelli occupati a tempo parziale. I principi del volontariato e della compensazione per la perdita di retribuzione mirerebbero infatti a garantire l'indipendenza dei membri della commissione interna. Si tratterebbe di evitare che l'esercizio di funzioni nelle commissioni interne venga influenzato dall'incentivo di una retribuzione speciale oppure dal timore di una perdita di retribuzione.
- 17 Alla luce di quanto sopra, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se il divieto di discriminazioni indirette in base al sesso per quanto riguarda le retribuzioni dei lavoratori subordinati (art. 119 del Trattato CEE e direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile) osti a che il legislatore nazionale configuri il mandato di membro della commissione interna come un incarico onorifico, da svolgere a titolo gratuito, e si limiti a tutelare i membri della commissione interna solo contro le perdite di retribuzione che essi altrimenti subirebbero per le assenze legate all'attività della commissione stessa».

- 18 Il governo tedesco sottolinea che, nel sistema tedesco, l'attività in una commissione interna nonché la partecipazione a corsi di formazione e di perfezionamento

necessari a tale attività sono funzioni onorifiche e gratuite, assolate dal titolare senza essere subordinato alle direttive di un datore di lavoro. Queste funzioni non costituirebbero quindi prestazioni di lavoro per le quali sarebbe dovuta una retribuzione.

- 19 Quanto alla compensazione prevista dall'art. 37, nn. 2 e 6, del BetrVG, essa mirebbe soltanto ad evitare che i membri delle commissioni interne subiscano perdite di retribuzione a causa della loro partecipazione a tali commissioni o a corsi di formazione durante il loro orario di lavoro. Pertanto, essa non costituirebbe affatto una retribuzione dovuta per obblighi professionali che incombono sul lavoratore in forza di un contratto di lavoro.
- 20 Occorre preliminarmente ricordare che le nozioni e le qualificazioni giuridiche elaborate dal diritto nazionale non possono inficiare l'interpretazione o la forza vincolante del diritto comunitario né, di conseguenza, la portata del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile sancito dall'art. 119 del Trattato e dalla direttiva in esame, come sviluppato dalla giurisprudenza della Corte (v. sentenze Bötel, già citata, e 19 marzo 1964, causa 75/63, Unger, Racc. pag. 347).
- 21 Si deve inoltre sottolineare come da una giurisprudenza costante della Corte emerga che la nozione di «retribuzione» ai sensi dell'art. 119 del Trattato comprende tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano corrisposti, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, vuoi in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge ovvero a titolo volontario (v. sentenze Bötel, punto 12, e 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, Racc. pag. I-1889, punto 12).
- 22 Orbene, come rilevato dalla Corte nella sentenza Bötel, punto 14, una compensazione come quella considerata nella causa principale, benché di per sé non derivi dal contratto di lavoro, è cionondimeno pagata dal datore di lavoro in forza di disposizioni di legge ed in ragione dell'esistenza di rapporti di lavoro subordinato.

Infatti, i membri di una commissione interna hanno necessariamente la qualità di dipendente dell'impresa per poter partecipare alla commissione interna di questa.

- 23 Ne consegue che la compensazione ottenuta a causa della perdita di retribuzione subita in occasione della partecipazione a corsi di formazione che impartiscono le cognizioni necessarie per l'attività nelle commissioni interne va considerata una retribuzione ai sensi dell'art. 119, poiché essa costituisce un vantaggio concesso indirettamente dal datore di lavoro a causa dell'esistenza di un rapporto di lavoro.
- 24 Il governo tedesco ritiene anche, al pari del giudice proponente, che la normativa di cui trattasi non stabilisca alcuna disparità di trattamento tra i membri della commissione interna occupati a tempo parziale e quelli occupati a tempo pieno. Essi godrebbero infatti tutti della stessa tutela contro le perdite di retribuzione risultanti dalla loro partecipazione a corsi di formazione.
- 25 Al riguardo, la Corte ha rilevato nella sentenza 15 dicembre 1994, Helmig e a. (cause riunite C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, Racc. pag. I-5727, punto 26), che vi è disparità di trattamento tutte le volte che la retribuzione totale pagata ai lavoratori a tempo pieno è più elevata, a parità di ore prestate in forza di un rapporto di lavoro subordinato, di quella versata ai lavoratori a tempo parziale.
- 26 Nel caso di specie, non si può negare che, allorché corsi di formazione necessari all'attività delle commissioni interne sono organizzati durante l'orario di lavoro a tempo pieno in vigore nell'impresa, ma al di fuori dell'orario individuale dei lavoratori a tempo parziale, membri di tali commissioni, la retribuzione complessiva

percepita da questi ultimi è, a parità di ore effettuate, inferiore a quella dei lavoratori a tempo pieno, membri delle stesse commissioni interne.

- 27 Non si può obiettare che le ore dedicate a tali corsi di formazione dai membri delle commissioni interne non risultano direttamente dall'esistenza di un contratto di lavoro, poiché è sufficiente che queste ore siano effettuate in ragione dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e che ciò si verifichi nella fattispecie, come è stato rilevato ai punti 22 e 23 a proposito della nozione di retribuzione.
- 28 Essendo stata accertata l'esistenza di una differenza di trattamento, da una giurisprudenza costante emerge che, se la percentuale delle donne che lavorano a tempo pieno dovesse risultare notevolmente inferiore a quella degli uomini, l'esclusione dei lavoratori a tempo parziale da determinati vantaggi sarebbe in contrasto con l'art. 119 del Trattato qualora, tenuto conto delle difficoltà incontrate dalle lavoratrici per poter lavorare a tempo pieno, detta esclusione non possa giustificarsi con fattori che escludano una discriminazione fondata sul sesso (sentenze 31 marzo 1981, causa 96/80, Jenkins, Racc. pag. 911, e 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka, Racc. pag. 1607).
- 29 Orbene, dall'ordinanza di rinvio emerge che, secondo le statistiche ufficiali in materia di lavoro e di previdenza sociale, alla fine del giugno 1991 il 93,4 % di tutti i lavoratori a tempo parziale era costituito da donne e il 6,6 % da uomini. Il Landesarbeitsgericht ha del pari considerato che, basandosi su una differenza così rilevante tra il numero di uomini e di donne occupati a tempo parziale, si doveva ritenere che la proporzione tra uomini e donne occupati a tempo parziale fosse almeno analoga tra i membri delle commissioni interne.
- 30 Poiché questi dati non sono stati contestati, va rilevato che l'applicazione di disposizioni legislative, quali quelle di cui trattasi nella causa principale, comporta in linea di principio una discriminazione indiretta nei confronti dei lavoratori di sesso femminile, in contrasto con l'art. 119 del Trattato e con la direttiva.

- 31 Ciò non varrebbe solo qualora la rilevata disparità di trattamento fosse giustificata da fattori obiettivi estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso. A tale riguardo, nella sentenza Bötzel la Corte ha statuito che allo Stato membro veniva lasciata la possibilità di dimostrare che la suddetta normativa è giustificata da tali fattori.
- 32 Cionondimeno, occorre ricordare che, anche se spetta al giudice nazionale, nel contesto di un rinvio pregiudiziale, accertare l'esistenza di tali fattori obiettivi nel caso concreto per il quale è stato adito, la Corte, chiamata a fornire al giudice nazionale risposte utili, è competente a fornire indicazioni, tratte dal fascicolo della causa principale come pure dalle osservazioni scritte e orali sottopostele, idonee a mettere il giudice nazionale in grado di decidere (v. sentenza 30 marzo 1993, causa C-328/91, Thomas e a., Racc. pag. I-1247, punto 13).
- 33 Il governo tedesco osserva che la disparità di trattamento, quand'anche fosse provata, sarebbe giustificata dal principio della gratuità della funzione di membro della commissione interna che mira a garantire l'indipendenza dei suoi membri. Il carattere gratuito e onorifico della carica di membro della commissione interna e il divieto di qualsiasi vantaggio o svantaggio basato su tale carica perseguirebbero lo scopo di garantire tale indipendenza da un punto di vista sia interno sia esterno.
- 34 Inoltre, dall'ordinanza di rinvio nella causa in esame emerge come il Bundesarbeitsgericht consideri che la volontà del legislatore tedesco, quale espressa nelle disposizioni in esame, di far prevalere l'indipendenza della commissione interna sull'incentivo economico a esercitarvi funzioni costituisca un obiettivo di politica sociale.
- 35 Siffatto obiettivo di politica sociale appare di per sé estraneo a qualsiasi discriminazione basata sul sesso. Non si può infatti negare che l'attività delle commissioni interne contribuisca certamente alla politica sociale in Germania in quanto tali commissioni sono incaricate di favorire l'esistenza di rapporti di lavoro armoniosi in seno alle imprese e nel loro interesse. Di conseguenza, l'intento di garantire

l'indipendenza dei membri di tali comitati risponde anch'esso ad un legittimo obiettivo di politica sociale.

- 36 Occorre ricordare che, qualora uno Stato membro sia in grado di provare che gli strumenti scelti rispondono ad uno scopo legittimo della sua politica sociale, sono idonei a conseguire l'obiettivo perseguito da quest'ultima e sono necessari a tal fine, la sola circostanza che la norma di legge interessi un numero molto più elevato di lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile non può essere considerata una violazione dell'art. 119 (v. sentenze 24 febbraio 1994, causa C-343/92, Roks e a., Racc. pag. I-571, e 14 dicembre 1995, causa C-444/93, Megner e Scheffel, Racc. pag. II-4741).
- 37 Si deve tuttavia tener conto — come la Corte ha già rilevato nella sentenza Bötzel, punto 25 — del fatto che una normativa come quella in esame è atta a dissuadere la categoria dei lavoratori a tempo parziale, nella quale la percentuale delle donne è incontestabilmente preponderante, dallo svolgere funzioni di membro della commissione interna o dall'acquisire le cognizioni necessarie all'esercizio di dette funzioni, rendendo così più difficile la rappresentanza di detta categoria di lavoratori da parte di membri qualificati di commissioni interne.
- 38 Alla luce di tutte le considerazioni di cui sopra e tenendo conto della possibilità di conseguire l'obiettivo di politica sociale in esame con altri mezzi, la disparità di trattamento potrebbe essere giustificata rispetto all'art. 119 del Trattato e alla direttiva soltanto se essa dovesse risultare atta a garantire detto obiettivo e necessaria a tale scopo. Spetta al giudice nazionale accertare se ciò si verifichi nella specie.
- 39 Da quanto precede emerge che, qualora la categoria dei lavoratori a tempo parziale comprenda un numero notevolmente più elevato di donne che di uomini, il divieto di discriminazione indiretta in materia di retribuzione, come enunciato dall'art. 119

e dalla direttiva in esame, osta a una normativa nazionale la quale, senza essere idonea a conseguire un obiettivo legittimo di politica sociale e necessaria a tale scopo, porti a limitare al loro orario individuale di lavoro la compensazione che i membri delle commissioni interne occupati a tempo parziale debbono ricevere dal loro datore di lavoro per la loro partecipazione a corsi di formazione che impartiscono le cognizioni necessarie all'attività delle commissioni interne, organizzati durante l'orario di lavoro a tempo pieno vigente nell'impresa, ma che eccedono il loro orario individuale di lavoro a tempo parziale, mentre i membri delle commissioni interne occupati a tempo pieno ricevono una compensazione, per la loro partecipazione agli stessi corsi, entro i limiti del loro orario di lavoro.

Sulle spese

- 40 Le spese sostenute dal governo tedesco 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.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulla questione sottoposta dal Bundesarbeitsgericht con ordinanza 20 ottobre 1993, dichiara:

Qualora la categoria dei lavoratori a tempo parziale comprenda un numero notevolmente più elevato di donne che di uomini, il divieto di discriminazione

indiretta in materia di retribuzione, come enunciato dall'art. 119 del Trattato CEE e dalla direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, osta a una normativa nazionale la quale, senza essere idonea a conseguire un obiettivo legittimo di politica sociale e necessaria a tale scopo, porti a limitare al loro orario individuale di lavoro la compensazione che i membri delle commissioni interne occupati a tempo parziale debbono ricevere dal loro datore di lavoro per la loro partecipazione a corsi di formazione che impartiscono le cognizioni necessarie all'attività delle commissioni interne, organizzati durante l'orario di lavoro a tempo pieno vigente nell'impresa, ma che eccedono il loro orario individuale di lavoro a tempo parziale, mentre i membri delle commissioni interne occupati a tempo pieno ricevono una compensazione, per la loro partecipazione agli stessi corsi, entro i limiti del loro orario di lavoro.

Rodríguez Iglesias

Kakouris

Edward

Puissochet

Hirsch

Mancini

Schockweiler

Moitinho de Almeida

Kapteyn

Gulmann

Murray

Jann

Ragnemalm

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 6 febbraio 1996.

Il cancelliere

Il presidente

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias