SENTENZA DELLA CORTE
8 novembre 1990 *

Nella causa C-179/88,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale sottoposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dallo Højesteret nella causa dinanzi ad esso pendente fra

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, che sta in giudizio come mandatario della sig.ra Birthe Vibeke Hertz,

e

Dansk Arbejdsgiverforening, che sta in giudizio come mandataria della Aldi Marked K/S,

domanda vertente 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),

LA CORTE,

composta dai signori O. Due, presidente, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias e M. Díez de Velasco, presidenti di sezione, Sir Gordon Slynn, C. N. Kakouris e F. Grévisse, giudici,

avvocato generale: M. Darmon

cancelliere: B. Pastor, amministratrice

viste le osservazioni scritte presentate:

* Lingua processuale: il danese.

— per lo Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, che sta in giudizio come mandatario della sig.ra Birthe Vibeke Hertz, appellante nella causa principale, dall'avvocato L. S. Andersen, del foro di Arhus,

— per la Dansk Arbejdsgiverforening, che sta in giudizio come mandataria della società Aldi Marked K/S, appellata nella causa principale, dall'avvocato J. P. Buhl, del foro di Copenaghen,

— per il governo del Regno Unito, dalla sig.na J. A. Gensmantel, del Treasury Solicitor's Department, in qualità d'agente,

— per il governo italiano, dall'avv. P. G. Ferri, avvocato dello Stato, in qualità d'agente,

— per la Commissione delle Comunità europee, dalla sig.ra I. Langermann, membro del servizio giuridico, in qualità d'agente,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali dello Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, della Dansk Arbejdsgiverforening, del Regno Unito, del governo italiano e della Commissione, all'udienza del 3 ottobre 1989,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale all'udienza del 14 novembre 1989,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 30 giugno 1988, giunta alla Corte il 4 luglio successivo, lo Højesteret della Danimarca ha posto, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali 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 Dette questioni sono sorte nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Birthe Vibeke Hertz, cassiera e commessa ad orario ridotto, e il suo ex datore di lavoro, la Aldi Marked K/S. La sig.ra Hertz, assunta dalla Aldi Marked il 15 luglio 1982, nel giugno 1983 partoriva un figlio a conclusione di una gravidanza piuttosto travagliata e trascorsa essenzialmente, e con il consenso del suo datore di lavoro, in congedo di malattia.

3 Alla scadenza del congedo di maternità che, secondo le norme della legge danese vigente, era di ventiquattro settimane dopo il parto, la sig.ra Hertz riprendeva il lavoro al termine del 1983. Fino al giugno 1984 il suo stato di salute rimaneva normale. Tra il giugno 1984 e il giugno 1985, invece, essa ha dovuto assentarsi per malattia durante cento giorni lavorativi. È pacifico tra le parti che la malattia della sig.ra Hertz era uno strascico della gravidanza e del parto.

4 Con lettera 27 giugno 1985 la Aldi Marked comunicava alla sig.ra Hertz che intendeva risolvere il contratto di lavoro che la vincolava all'azienda con il preavviso di quattro mesi previsto dalla legge. In un secondo tempo la Aldi Marked precisava che le assenze della sig.ra Hertz costituivano la causa del licenziamento e che rientrava nella prassi licenziare i lavoratori spesso assenti per malattia.

5 Il Sø- og Handelsret respingeva il ricorso proposto avverso detto licenziamento, dalla sig.ra Hertz, che interponeva allora appello allo Højesteret. Dinanzi a questo

giudice lo Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (Associazione danese degli impiegati del settore commerciale e degli uffici) compariva come mandatario della sig.ra Hertz e la Dansk Aerbejdsgiverforening (Confederazione danese dei datori di lavoro) come mandataria dell'Aldi Marked. Ritenendo che detto ricorso sollevasse difficoltà interpretative con riferimento alla direttiva del Consiglio 76/207, lo Højesteret decideva di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

« 1) Se il combinato disposto dell'art. 5, n. 1, e dell'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 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 (76/207/CEE), riguardi anche il licenziamento in seguito ad assenza dovuta ad una malattia causata dalla gravidanza o dal parto.

In caso di soluzione affermativa della questione n. 1, si chiede che sia inoltre risolta la seguente questione:

2) Se la tutela contro il licenziamento a seguito di una malattia causata dalla gravidanza o dal parto valga senza limiti di tempo ».

6 Per una più ampia esposizione degli antefatti della causa principale, dello svolgimento della procedura nonché delle osservazioni scritte presentate alla Corte, si fa rinvio alla relazione d'udienza. Questi elementi del fascicolo sono riportati in prosieguo solo nella misura necessaria per comprendere il ragionamento della Corte.

Sulla prima questione

7 Le osservazioni presentate alla Corte danno l'idea delle difficoltà sollevate dalla questione posta dal giudice nazionale.

8 Da una parte si sostiene che il licenziamento di una dipendente a motivo della sua gravidanza, di un parto o di ripetute assenze dovute ad una malattia causata da una gravidanza o da un parto, indipendentemente dal momento in cui detta malattia sopravviene, è contrario al principio della parità di trattamento, in quanto siffatti disturbi non possono colpire un lavoratore maschio e quindi questi non può venir licenziato per la stessa ragione.

9 La parte avversa osserva che non si può vietare ad un datore di lavoro di licenziare una lavoratrice a causa delle numerose assenze per malattia per il solo motivo che la malattia si ricollega ad una gravidanza o ad un parto. Il licenziamento per siffatto motivo non basta a comprovare un'infrazione al principio della parità di trattamento. Infatti tale divieto, che incomberebbe sul datore di lavoro, per vari anni dopo il parto, rischierebbe di comportare non solo difficoltà di gestione e conseguenze inique per i datori di lavoro, ma anche effetti negativi sull'impiego delle donne. Del resto, l'art. 2, n. 3, della direttiva, pur consentendo agli Stati membri di emanare norme miranti alla tutela delle donne per quanto riguarda la gravidanza e la maternità, non fornirebbe comunque alcun orientamento circa il contenuto preciso di dette norme.

10 In via preliminare, occorre ricordare che secondo l'art. 1, n. 1, la direttiva mira all'attuazione, negli Stati membri, del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso all'impiego, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro.

11 L'art. 2, n. 1, della direttiva precisa 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 ». A norma dell'art. 5, n. 1, « 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 ».

12 L'art. 2, n. 3, della direttiva precisa che « la presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità ».

13 Emerge dalle suddette disposizioni della direttiva che il licenziamento di una lavoratrice a motivo della sua gravidanza rappresenta, non diversamente dal rifiuto di assumere una donna incinta, una discriminazione diretta fondata sul sesso, (v. sentenza odierna, Dekker, C-177/88, Racc. pag. I-3941).

14 Al contrario, il licenziamento di una lavoratrice a causa di ripetute assenze per malattia, che non si ricolleghino ad una gravidanza o ad un parto non rappresenta una discriminazione diretta a motivo del sesso, se tali assenze per malattia provocherebbero, nelle stesse condizioni, il licenziamento anche di un dipendente maschio.

15 Si deve constatare che la direttiva non contempla l'ipotesi della malattia provocata da una gravidanza o da un parto. Tuttavia essa consente di adottare disposizioni nazionali che garantiscano alle donne diritti specifici a motivo della gravidanza e della maternità, come il congedo di maternità. Ne consegue che durante il congedo di maternità, di cui fruisce in forza del diritto nazionale, la donna è tutelata contro i licenziamenti motivati dalla sua assenza. Spetta a ciascuno Stato membro fissare i periodi del congedo di maternità in modo da consentire alle lavoratrici di assentarsi durante il periodo nel corso del quale possono verificarsi i disturbi inerenti alla gravidanza ed al parto.

16 Nel caso di una malattia che sopraggiunge dopo un congedo di maternità, non è il caso di distinguere la malattia causata dalla gravidanza o dal parto da qualsiasi altra malattia. Un tale stato patologico rientra quindi nel regime generale applicabile alle ipotesi di malattia.

17 Infatti i lavoratori di sesso femminile e maschile sono del pari esposti alle malattie. Anche se è vero che taluni disturbi sono specifici dell'uno o dell'altro sesso, l'unico problema è quindi quello di sapere se una donna viene licenziata per le assenze dovute a malattia nelle stesse condizioni di un uomo; se per entrambi valgono le stesse condizioni non vi è discriminazione diretta in ragione del sesso.

18 Del pari, in questo caso, non è necessario domandarsi se le donne facciano registrare maggiori assenze per causa di malattia rispetto agli uomini né quindi se vi sia un'eventuale discriminazione indiretta.

19 Si deve quindi risolvere la prima questione dichiarando che, fatte salve le disposizioni del diritto nazionale adottate in applicazione dell'art. 2, n. 3, della direttiva

del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207, relativa all'attuazione del principio di 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, il combinato disposto dell'art. 5, n. 1, e dell'art. 2, n. 1, di detta direttiva non vieta il licenziamento per assenze dovute a una malattia causata dalla gravidanza o dal parto.

Sulla seconda questione

20 Tenuto conto della soluzione data alla prima questione non è il caso di pronunciarsi sulla seconda.

Sulle spese

21 Le spese sostenute dal governo britannico e da quello italiano nonché dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazione alla Corte, non sono ripetibili. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale cui spetta quindi pronunciarsi sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni ad essa sottoposte dallo Højesteret della Danimarca con ordinanza 30 giugno 1988, dichiara:

Fatte salve le disposizioni del diritto nazionale adottate in applicazione dell'art. 2, n. 3, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio di 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, il combinato disposto dell'art. 5, n. 1, e dell'art. 2, n. 1, di detta direttiva non vieta il licenziamento per assenze dovute a una malattia causata dalla gravidanza o dal parto.

Due Moitinho de Almeida Rodríguez Iglesias

Díez de Velasco Slynn Kakouris Grévisse

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo l'8 novembre 1990.

Il cancelliere

J.-G. Giraud

Il presidente

O. Due