SENTENZA DELLA CORTE (sesta sezione)
13 luglio 1989 *

Nella causa 171/88,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dall'Arbeitsgericht Oldenburg, nella causa dinanzi ad esso pendente fra

Ingrid Rinner-Kühn

e

FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del trattato CEE e della direttiva 75/117 del Consiglio del 10 febbraio 1975, 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 (sesta sezione),

composta dai signori T. Koopmans, presidente di sezione, T. F. O'Higgins, G. F. Mancini, C. N. Kakouris e F. A. Schockweiler, giudici,

avvocato generale: M. Darmon
cancelliere: J. A. Pompe, vicecancelliere

considerate le osservazioni presentate:

— per la sig. ra Ingrid Rinner-Kühn, attrice nella causa principale, dalla sig. ra U. Heiser-Jesky, segretario giuridico della confederazione dei sindacati tedeschi,

* Lingua processuale: il tedesco.

— per il governo danese, solo nella fase scritta, dalla sig. ra K. Wermuth, consigliere giuridico, in qualità di agente,

— per la Commissione delle Comunità europee, dal suo consigliere giuridico, sig. J. Grunwald, in qualità di agente,

vista la relazione d'udienza ed in esito alla trattazione orale del 2 marzo 1989,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 19 aprile 1989,

ha pronunziato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 5 maggio 1988, pervenuta alla Corte il 22 giugno seguente, l'Arbeitsgericht Oldenburg ha sollevato, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, una questione pregiudiziale relativa all'interpretazione dell'art. 119 del trattato e della direttiva 75/117 del Consiglio del 10 febbraio 1975 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).

2 La questione è stata sollevata nel contesto di una lite fra la sig. ra Rinner-Kühn ed il suo datore di lavoro, la FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, impresa per la pulizia degli immobili, per il motivo che questi si è rifiutato di continuare a versare la retribuzione dell'interessata durante l'assenza per malattia.

3 La legge tedesca sulla salvaguardia della retribuzione (Lohnfortzahlungsgesetz) del 27 luglio 1969 stabilisce che il datore di lavoro deve continuare a corrispondere al lavoratore il quale, dopo l'assunzione, a causa d'inabilità al lavoro e senza sua colpa si trovi nell'impossibilità di lavorare, la retribuzione durante il periodo d'ina-

bilità al lavoro, per un massimo di sei settimane. Tuttavia, sono esclusi da questa provvidenza i lavoratori il cui contratto di lavoro stabilisca un orario normale di lavoro che non supera le dieci ore alla settimana o quarantacinque ore al mese.

4 A norma di questa legge e per il fatto che la Rinner-Kühn lavora normalmente dieci ore la settimana, il datore di lavoro si è rifiutato di versarle la retribuzione per un periodo di otto ore corrispondenti all'assenza per malattia.

5 La Rinner-Kühn ha impugnato il rifiuto dinanzi all'Arbeitsgericht Oldenburg il quale ha ritenuto che la causa sollevasse problemi d'interpretazione dell'art. 119 del trattato come pure della sopramenzionata direttiva 75/117. Esso ha quindi deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

« Se il fatto che una norma di legge escluda dal principio della conservazione della retribuzione in caso di malattia i lavoratori i cui contratti di lavoro contemplano un orario di lavoro normale non superiore a dieci ore settimanali o quarantacinque ore mensili sia compatibile con l'art. 119 del trattato CEE e con la direttiva 75/117 del Consiglio del 10 febbraio 1975 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, benché la percentuale di lavoratori di sesso femminile lesi da questa esclusione sia molto maggiore di quella di lavoratori di sesso maschile ».

6 Per una più ampia esposizione degli antefatti nella causa principale, dello svolgimento del procedimento nonché delle osservazioni scritte depositate dinanzi alla Corte si rinvia alla relazione d'udienza. Questi aspetti del fascicolo saranno riprodotti in prosieguo solo nella misura necessaria per il ragionamento della Corte.

7 Va rilevato, come il giudice nazionale ha con ragione osservato, che la salvaguardia della retribuzione del lavoratore in caso di malattia rientra nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119 del trattato.

8 Dalla questione pregiudiziale e dalla motivazione dell'ordinanza di rinvio si desume che il giudice nazionale chiede in sostanza se l'art. 119 del trattato e la direttiva 75/117 del Consiglio ostino a che una normativa nazionale consenta ai datori di lavoro di escludere dalla conservazione della retribuzione in caso di malattia i lavoratori il cui orario normale di lavoro non superi le dieci ore la settimana o le quarantacinque ore al mese, qualora questa categoria di lavoratori comprenda, in prevalenza, lavoratori di sesso femminile.

9 È opportuno ricordare che, a norma dell'art. 119, 1° comma, gli Stati membri dovevano garantire, durante la prima tappa, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici per lo stesso lavoro. Ne consegue che l'art. 119 imponeva agli Stati membri un obbligo di risultato che doveva essere tassativamente adempiuto entro un determinato termine (vedasi sentenza 8 aprile 1976, Defrenne, causa 43/75, Racc. pag. 455).

10 Dal fascicolo emerge che la disposizione di legge tedesca di cui trattasi attribuisce solo ai lavoratori i cui contratti di lavoro contemplino un orario normale di lavoro superiore alle dieci ore la settimana o alle quarantacinque ore al mese il diritto alla salvaguardia della retribuzione da parte del datore di lavoro in caso di malattia. Dato che tale pagamento rientra nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119, 2° comma, ne consegue che la disposizione di legge tedesca di cui trattasi consente ai datori di lavoro di tener ferma una differenza di retribuzione complessiva tra due categorie di lavoratori, quelli che effettuano un numero minimo di ore lavorative alla settimana o al mese e quelli che, pur facendo lo stesso lavoro, non effettuano questo minimo di ore.

11 Dall'ordinanza di rinvio si desume del pari che una percentuale molto inferiore di donne che di uomini effettua il numero minimo di ore di lavoro alla settimana o al mese che è necessario per aver diritto alla conservazione della retribuzione in caso d'inabilità al lavoro dovuta a malattia.

12 Ciò posto, si deve constatare che una disposizione come quella in esame si risolve di fatto in una discriminazione delle lavoratrici rispetto ai lavoratori e deve, in linea di principio, essere considerata in contrasto con lo scopo perseguito dall'art. 119 del trattato. La situazione sarebbe diversa solo nel caso in cui la differenza di trattamento fra le due categorie di lavoratori fosse giustificata da fattori obiettivi

ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (vedasi sentenza 13 maggio 1986, Bilka, causa 170/84, Racc. pag. 1607).

13 In corso di causa, il governo tedesco ha dedotto, in risposta ad un quesito postogli dalla Corte, che i lavoratori che effettuano meno di dieci ore di lavoro alla settimana o quarantacinque ore al mese non avevano, nei confronti dell'impresa, un grado di integrazione ed un nesso di dipendenza economica paragonabili a quelli degli altri lavoratori.

14 Si deve cionondimeno precisare che queste considerazioni, in quanto sono semplici generalizzazioni riguardanti determinate categorie di lavoratori, non consentono di trarne dei criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso. Per contro, se lo Stato membro è in grado di provare che i mezzi scelti rispondono ad uno scopo necessario per la sua politica sociale, sono idonei a raggiungere lo scopo da questa perseguito e sono necessari a tal fine, la semplice circostanza che una disposizione di legge colpisca un numero molto maggiore di lavoratrici che di lavoratori non può essere considerata una trasgressione dell'art. 119.

15 Spetta al giudice nazionale, che è il solo competente a valutare i fatti e ad interpretare il diritto nazionale, stabilire se ed entro quali limiti una disposizione di legge la quale si applichi indipendentemente dal sesso del lavoratore, ma colpisca di fatto le donne più degli uomini, sia giustificata da motivi obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

16 Si deve quindi risolvere la questione del giudice nazionale dichiarando che l'art. 119 del trattato CEE dev'essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale la quale consenta ai datori di lavoro di escludere dalla salvaguardia della retribuzione in caso di malattia i lavoratori il cui orario normale di lavoro non superi le dieci ore la settimana o le quarantacinque ore al mese, quando questo provvedimento colpisce un numero molto maggiore di donne che di uomini, a meno che lo Stato membro non provi che detta normativa è giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

Sulle spese

17 Le spese sostenute dal governo danese e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno sottoposto osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento ha la natura di un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, al quale spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (sesta sezione),

pronunziandosi sulla questione sottopostale dall'Arbeitsgericht Oldenburg, con ordinanza 5 maggio 1988, dichiara:

L'art. 119 del trattato CEE dev'essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale la quale consenta ai datori di lavoro di escludere dalla salvaguardia della retribuzione in caso di malattia i lavoratori il cui orario normale di lavoro non superi le dieci ore la settimana o le quarantacinque ore al mese, quando questo provvedimento colpisce un numero molto maggiore di donne che di uomini, a meno che lo Stato membro non provi che detta normativa è giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

Koopmans O'Higgins

Mancini Kakouris Schockweiler

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo il 13 luglio 1989.

Il cancelliere

J.-G. Giraud

Il presidente della sesta sezione

T. Koopmans