



Stampa e Informazione

Corte di giustizia delle Comunità europee

COMUNICATO STAMPA n. 98/09

Lussemburgo, 29 ottobre 2009

Sentenza nella causa C-63/08
Virginie Pontin / T-Comalux SA

LE LAVORATRICI GESTANTI LICENZIATE DEVONO BENEFICIARE DI UNA TUTELA GIURISDIZIONALE EFFICACE DEI DIRITTI LORO CONFERITI DAL DIRITTO COMUNITARIO

Se l'unico ricorso che la normativa nazionale mette a disposizione delle lavoratrici licenziate durante la gravidanza non accorda termini di ricorso adeguati, tale normativa introduce un trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla gravidanza e costituisce una discriminazione nei confronti delle lavoratrici subordinate

Il code du travail lussemburghese recante attuazione della direttiva 92/85/CEE ¹, vieta il licenziamento di una lavoratrice subordinata quando essa si trovi in stato di gravidanza medicalmente accertato e per un periodo di dodici settimane successive al parto. Esso subordina l'azione giudiziaria della lavoratrice subordinata licenziata durante la gravidanza ad un termine di quindici giorni, a decorrere dalla data della risoluzione del contratto, per proporre un'azione di nullità del licenziamento e di reintegrazione nell'ambito dell'impresa interessata.

La sig.ra Virginie Pontin ha lavorato a partire dal novembre 2005 per l'impresa lussemburghese T-Comalux. Il 25 gennaio 2007, le è stato notificato il suo licenziamento con effetto immediato «per colpa grave» a causa di un'«assenza ingiustificata dal lavoro superiore a tre giorni». Il giorno successivo, la sig.ra Pontin ha comunicato alla T-Comalux che era in stato interessante e che il licenziamento era nullo in virtù della protezione giuridica conferita alle lavoratrici gestanti. In assenza di risposta da parte della società e ritenendosi vittima di un licenziamento abusivo, il 18 aprile 2007, ella ha adito il Tribunal du travail (Tribunale del lavoro) d'Esch-sur-Alzette (Lussemburgo) al fine di far accertare la nullità del suo licenziamento.

Il Tribunal du travail chiede, in sostanza, alla Corte se il diritto comunitario osti ad una normativa nazionale che, da una parte, subordina l'azione giudiziaria delle lavoratrici gestanti licenziate durante la gravidanza a termini brevi, idonei a privarle della possibilità di proporre un'azione giudiziaria per far valere i loro diritti e, dall'altra, le priva della possibilità, di cui dispongono tutti gli altri lavoratori licenziati, di proporre un'azione di risarcimento danni nei confronti del datore di lavoro.

La Corte ricorda che gli Stati membri sono tenuti ad adottare le misure necessarie per consentire alle persone che si ritengano lese di poter far valere i propri diritti in giudizio conformemente al principio di tutela giurisdizionale dei diritti conferiti ai singoli dal diritto

¹ 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'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1).

comunitario. Così, le lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento devono essere protette dalle conseguenze di un licenziamento illegale. Le misure nazionali devono essere idonee a garantire una tutela giurisdizionale effettiva ed efficace, devono avere un effetto dissuasivo reale per il datore di lavoro e, ad ogni modo, devono essere adeguate al danno subito. Spetta al giudice nazionale, unico a disporre di conoscenza diretta delle modalità procedurali dei ricorsi nell'ambito dell'ordinamento nazionale, verificare se tali principi siano rispettati.

Il termine di ricorso di quindici giorni

Se la Corte ha riconosciuto che gli Stati membri possono fissare termini ragionevoli per proporre un'azione giudiziaria, tali termini non devono rendere impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto comunitario. A tal riguardo, le modalità procedurali relative all'azione di nullità e di reintegrazione del lavoratore subordinato licenziato sembrano comportare inconvenienti idonei a rendere eccessivamente difficile l'attuazione dei diritti conferiti alle lavoratrici gestanti dal diritto comunitario.

Quanto al termine di quindici giorni, la Corte ha in effetti considerato che tale termine è particolarmente breve per farsi consigliare utilmente nonché per proporre, eventualmente, un'azione di nullità o di reintegrazione nell'impresa. Per di più, diversi giorni contabilizzati nel detto termine potrebbero trascorrere prima che la donna gestante riceva la lettera con cui le viene comunicato il proprio licenziamento poiché sembrerebbe che tale termine inizi a decorrere, conformemente alla giurisprudenza dei giudici lussemburghesi, a partire dal deposito alla posta della lettera di licenziamento e non a partire dal ricevimento della medesima. **Se il giudice del rinvio dovesse considerare, in seguito agli accertamenti di diritto e di fatto ad esso incombenti, che il termine di decadenza di quindici giorni non soddisfa il requisito di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario, tale termine sarebbe in contrasto con la direttiva 92/85.**

L'esclusione dell'azione di risarcimento dei danni

Secondo il giudice del rinvio, l'unico ricorso che può essere esperito da una gestante che sia stata licenziata durante la gravidanza è l'azione di nullità e di reintegrazione nell'impresa, ad esclusione di qualsiasi altro ricorso in materia di diritto del lavoro, come l'azione di risarcimento dei danni.

Di conseguenza, se dovesse emergere, in seguito a verifica del giudice del rinvio, che le modalità procedurali afferenti all'unica azione disponibile in caso di licenziamento delle lavoratrici gestanti non rispettano il principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario, una tale limitazione dei mezzi di ricorso introduce un trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza e costituisce dunque una discriminazione ai sensi della direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne².

² 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), come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/73/CE (GU L 269, pag. 15).

Se tale giudice del rinvio pervenisse a constatare una violazione siffatta del principio di parità di trattamento, ai sensi della direttiva 76/207/CEE, gli incomberebbe interpretare le regole interne di competenza, per quanto possibile, in modo tale che esse possano ricevere un'applicazione che contribuisca al perseguimento dell'obiettivo di garantire una tutela giurisdizionale effettiva dei diritti spettanti alle donne gestanti in forza del diritto comunitario.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto comunitario o alla validità di un atto comunitario. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un identico problema.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna ☎ (+352) 4303 2582