



Le lavoratrici gestanti possono essere licenziate a seguito di un licenziamento collettivo

In un caso del genere, il datore di lavoro deve fornire alla lavoratrice gestante licenziata i motivi che giustificano il licenziamento nonché i criteri oggettivi adottati per designare i lavoratori da licenziare

Il 9 gennaio 2013 la società spagnola Bankia ha avviato una fase di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori al fine di procedere a un licenziamento collettivo. L'8 febbraio 2013 il comitato di negoziazione è giunto a un accordo che stabiliva i criteri da applicare nella scelta dei lavoratori da licenziare e quelli che stabiliscono una priorità al mantenimento dei posti di lavoro nell'impresa.

Il 13 novembre 2013 la Bankia ha notificato a una lavoratrice, che era all'epoca incinta, una lettera di licenziamento in forza dell'accordo del comitato di negoziazione. Tale lettera indicava, in particolare, che nel caso specifico della provincia in cui essa lavorava era necessario ridurre in misura notevole l'organico e che dalla procedura di valutazione realizzata dall'impresa nel corso della fase di consultazione risultava che essa aveva ottenuto uno dei punteggi più bassi della provincia.

La lavoratrice di cui trattasi ha contestato il suo licenziamento dinanzi al Juzgado de lo Social n. 1 de Mataró (Tribunale del lavoro n. 1 di Mataró, Spagna), che si è pronunciato a favore della Bankia. Essa ha quindi proposto appello contro detta sentenza dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Corte superiore di giustizia della Catalogna, Spagna). Quest'ultimo chiede alla Corte di giustizia di interpretare il divieto di licenziare le lavoratrici gestanti, previsto nella direttiva 92/85 sulla sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti¹, nel contesto di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi della direttiva 98/59 sui licenziamenti collettivi².

Infatti, la direttiva 92/85 vieta 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.

Con la sua sentenza odierna, la Corte dichiara che la direttiva 92/85 non osta a una normativa nazionale che consente il licenziamento di una lavoratrice gestante a causa di un licenziamento collettivo. La Corte ricorda, anzitutto, che una decisione di licenziamento adottata per motivi essenzialmente legati allo stato di gravidanza dell'interessata è incompatibile con il divieto di licenziamento previsto in tale direttiva. Per contro, una decisione di licenziamento presa durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino al termine del congedo di maternità per motivi non connessi allo stato di gravidanza della lavoratrice non è contraria alla direttiva 92/85 se il datore di lavoro fornisce per iscritto giustificati motivi di licenziamento e il licenziamento dell'interessata è consentito dalle legislazioni e/o prassi dello Stato membro di cui trattasi. Ne consegue che **i motivi non inerenti alla persona del lavoratore, che possono essere invocati**

¹ Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, 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 1992, L 348, pag. 1).

² Direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU 1998, L 225, pag. 16).

nell'ambito dei licenziamenti collettivi ai sensi della direttiva 98/59, rientrano nei casi eccezionali non connessi allo stato delle lavoratrici ai sensi della direttiva 92/85.

La Corte dichiara, poi, che **la direttiva 92/85 non osta a una normativa nazionale che consenta al datore di lavoro di licenziare una lavoratrice gestante nell'ambito di un licenziamento collettivo senza fornirle motivi diversi da quelli che giustificano tale licenziamento collettivo, a condizione che siano indicati i criteri oggettivi adottati per designare i lavoratori da licenziare.** A tal fine, il combinato disposto delle due direttive richiede unicamente che il datore di lavoro: i) esponga per iscritto i motivi non inerenti alla persona della lavoratrice gestante per i quali esso effettua il licenziamento collettivo (in particolare, motivi economici, tecnici o relativi all'organizzazione o alla produzione dell'impresa) e ii) indichi alla lavoratrice interessata i criteri oggettivi presi in considerazione per designare i lavoratori da licenziare.

In risposta a un'altra questione sollevata dal Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, **la Corte dichiara altresì che la direttiva 92/85 osta a una normativa nazionale che non vieti, in linea di principio, il licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento, a titolo preventivo, e che preveda unicamente la nullità di tale licenziamento se questo è illegittimo, a titolo di risarcimento.** La Corte sottolinea che la direttiva 92/85 opera un'espressa distinzione tra, da un lato, la tutela contro il licenziamento stesso, a titolo preventivo, e, dall'altro, la tutela contro le conseguenze del licenziamento, a titolo di risarcimento. Gli Stati membri sono quindi tenuti ad instaurare tale duplice protezione. La tutela preventiva è particolarmente importante nel quadro della direttiva 92/85, in considerazione dei rischi che un eventuale licenziamento fa gravare sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, ivi compreso il rischio particolarmente grave di spingere la lavoratrice gestante ad interrompere volontariamente la gravidanza. Il divieto di licenziamento che figura nella direttiva risponde a tale preoccupazione. Pertanto, la Corte considera che **la tutela a titolo di risarcimento, anche nell'ipotesi in cui sfociasse nella reintegrazione della lavoratrice licenziata e nel versamento delle retribuzioni non percepite a causa del licenziamento, non può sostituire la tutela a titolo preventivo.** Di conseguenza, **gli Stati membri non possono limitarsi a prevedere unicamente, a titolo di risarcimento, la nullità di tale licenziamento se questo è ingiustificato.**

In risposta alle altre due questioni sollevate dal giudice spagnolo, **la Corte dichiara che la direttiva 92/85 non osta a una normativa nazionale che, nell'ambito di un licenziamento collettivo, non preveda né una priorità al mantenimento del posto di lavoro né una priorità di riqualificazione applicabili prima di tale licenziamento, per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.** Infatti, la direttiva 92/85 non impone agli Stati membri di prevedere priorità del genere. **Tuttavia, poiché la direttiva contiene unicamente prescrizioni minime, gli Stati membri hanno la facoltà di garantire una protezione più elevata alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.**

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 dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. 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 problema simile.

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: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106