

Il licenziamento delle lavoratrici gestanti: alla ricerca del giusto equilibrio tra i termini decadenziali brevi e il principio di tutela giurisdizionale effettiva

di M. Aiello - 18 febbraio 2025

La pronuncia in commento, Corte di Giustizia, Sez. VII^a, 27 giugno 2024, causa C-284/23, verte sull'interpretazione della direttiva 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.

Per una ampia disamina v. GALLEANO *La Corte di giustizia 27 giugno 2024 (C-284/23): lavoratrice in gravidanza e rispetto dei termini processuali per l'impugnazione del licenziamento* in *Europarights.eu* del 30/09/2024.

In particolare, la direttiva 92/85/CEE all' art. 10, rubricato «*Divieto di licenziamento*», pone a carico degli Stati membri, in primo luogo, l'adozione di misure necessarie a vietare il licenziamento delle lavoratrici gestanti – tale è ogni lavoratrice che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali – nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità; secondariamente, pone a carico degli Stati membri, l'adozione di misure necessarie a proteggere le lavoratrici gestanti contro le conseguenze di un licenziamento illegittimo.

L'art. 12, dal titolo «*Difesa dei diritti*», finalizzato a garantire una tutela giurisdizionale effettiva ai diritti conferiti a livello comunitario, pone a carico degli Stati membri l'introduzione di misure necessarie a consentire alle lavoratrici lese, dalla inosservanza degli obblighi comunitari, di difendere i propri diritti.

La tutela delle lavoratrici gestanti nell'ordinamento tedesco è garantita dalla normativa sulla tutela della maternità («*MuSchG*») che all'art. 17 prevede il divieto di licenziamento della donna in stato di gravidanza sia durante la gravidanza che nei quattro mesi successivi ad un aborto dopo la dodicesima settimana di gravidanza fino al termine del congedo obbligatorio di maternità.

Il divieto si estende fino alla scadenza di un periodo di quattro mesi successivo al parto, qualora il datore di lavoro sia informato, alla data del licenziamento o entro un periodo di due settimane dalla notifica dello stesso, dello stato di gravidanza, dell'aborto sopravvenuto dopo la dodicesima settimana di gravidanza o del parto.

La legge tedesca di tutela contro i licenziamenti (KSchG) prevede, agli artt. 4 e 5, due possibili alternative per la lavoratrice licenziata: nel caso in cui ha conoscenza dello stato di gravidanza può impugnare il licenziamento illegittimo entro il termine di decadenza ordinario di tre settimane dalla notifica scritta (art. 4); nel caso in cui invece ne abbia conoscenza successivamente alla scadenza del termine ordinario può proporre un ricorso tardivo entro due settimane dalla cessazione dell'impedimento a proporre il ricorso ordinario purché formuli la richiesta di avvalersi di tale strumento (anche oralmente).

Tale complesso sistema di tutela genera con il decorso di sei mesi dalla scadenza del termine non osservato l'improponibilità della domanda e la conseguente validità del licenziamento, anche se nullo.

Orbene, la fattispecie giuridica all'esame del giudice tedesco riguarda il licenziamento irrogato, prima della scadenza del contratto a termine, da un gestore di case di cura per anziani ad una operatrice sanitaria ignara dello stato di gravidanza al momento della notifica del licenziamento. Dunque, la lavoratrice impugna il recesso decorso il termine ordinario di tre settimane.

Il Tribunale tedesco, conformemente all'orientamento giurisprudenziale federale, ritiene valido il licenziamento, decorso il termine ordinario salvo ricorso tardivo, esperibile in questa ipotesi, ma non richiesto e proposto dalla lavoratrice gestante; il tribunale, ossequioso del principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti di derivazione comunitaria, respinge altresì il ricorso. L'incertezza della conformità della normativa tedesca al diritto comunitario per la brevità dei due termini di decadenza incidenti sulla tutela giurisdizionale effettiva delle gestanti fino ad escluderla spinge il giudice tedesco a sottoporre alla Corte di Giustizia la seguente questione pregiudiziale «(...) *se le disposizioni nazionali di diritto tedesco di cui agli articoli 4 e 5 del [KSchG], ai sensi delle quali una donna che, in quanto in stato di gravidanza, gode di una tutela speciale contro il licenziamento deve agire in giudizio necessariamente entro i termini ivi disciplinati al fine di conservare siffatta tutela, siano compatibili con la [direttiva 92/85]*».

La questione pregiudiziale sollevata richiama un precedente giurisprudenziale significativo C-63/08, 29 ottobre 2009 (Pontin) sul principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti che per essere attuato necessità di modalità procedurali ugualmente favorevoli a quelle che riguardano ricorsi analoghi di natura interna (principio di equivalenza) e non eccessivamente difficili per l'esercizio dei diritti (principio di effettività).

La normativa nazionale tedesca in esame risulta conforme al principio di equivalenza mentre per il principio di effettività occorre tener conto del ruolo che la norma processuale riveste «*nell'insieme del procedimento, dello svolgimento e delle peculiarità dello stesso dinanzi ai vari organi giurisdizionali nazionali*».

La Corte, preliminarmente, ribadisce la determinazione dei termini di decadenza ad opera degli Stati membri negli ambiti di operatività del diritto comunitario e la compatibilità con il diritto comunitario di termini di ricorso ragionevoli volti a soddisfare l'interesse della certezza del diritto sia delle lavoratrici gestanti licenziate che dei datori di lavoro nonché il fatto che il principio di effettività non preclude la determinazione di un termine di decadenza breve preferibile ad uno più ampio.

In tale ottica, il termine di decadenza significativamente breve previsto dall'art. 5 del KSchG (due settimane) per l'azione di nullità del licenziamento genera difficoltà alla lavoratrice gestante, che in un arco temporale alquanto ridotto e in condizioni fisiche di potenziale disagio, deve reperire una idonea consulenza giuridica, far predisporre e proporre il ricorso e formulare la richiesta di ricorso tardivo. Incombe sulla lavoratrice per la complessità del sistema adottato il rischio che decorso tale termine non disponga più di alcuna azione giudiziaria di tutela contro il licenziamento illegittimo.

Le norme oggetto di rinvio pregiudiziale ledono il principio di effettività della tutela, che spetta indiscutibilmente al giudice del rinvio verificare, rendendo eccessivamente difficile l'attuazione dei diritti garantiti dall'art. 10 della direttiva di cui lo Stato membro deve necessariamente tener conto nella determinazione dei termini di decadenza.

In conclusione, la norma nazionale controversa – art. 5 KSchG – consente alla lavoratrice licenziata di proporre il ricorso tardivo decorso il termine ordinario per impugnare ma è fortemente discutibile il tempo brevissimo in cui presentare domanda di ammissione al ricorso tardivo, proporre il ricorso, nella assoluta incertezza del *dies a quo* di due settimane dalla cessazione dell'impedimento a proporre il ricorso, e infine informare «*senza indugio*» del stato di gravidanza il datore di lavoro.

Ne consegue che non è ravvisabile alcuna incompatibilità con il principio della tutela giurisdizionale effettiva nella coesistenza dell'obbligo di presentare al giudice la domanda di ammissione di ricorso tardivo e di informare senza indugio il datore di lavoro dello stato di gravidanza (art. 5 KSchG) bensì è ravvisabile incompatibilità nelle modalità procedurali che disciplinano la domanda di ammissione di ricorso tardivo. Queste ultime, infatti, prevedono un termine di due settimane lesivo del principio di effettività e, di conseguenza, il principio della tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti dalla direttiva 92/85 essendo visibilmente più breve di quello ordinario previsto dall'art.4 KSchG.

Sulla base di tali puntuali considerazioni, la Corte di Giustizia risponde alla questione pregiudiziale sollevata dal giudice tedesco dichiarando che gli artt. 10 e 12 della direttiva 92/85 devono essere interpretati nel senso che «*essi ostano a una normativa nazionale in forza della quale una lavoratrice gestante che sia venuta a conoscenza della sua gravidanza solo dopo la scadenza del termine previsto per proporre ricorso contro il suo licenziamento è tenuta, per poter proporre un tale ricorso, a presentare una domanda di ammissione di ricorso tardivo entro un termine di due settimane, allorché le modalità procedurali che accompagnano detta domanda di ammissione, comportando inconvenienti tali da rendere eccessivamente difficile l'attuazione dei diritti che le lavoratrici gestanti traggono dall'articolo 10 della direttiva, non rispettano i requisiti posti dal principio di effettività*».

Maria Aiello, primo tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e sistemi biologici complessi, sede di Catanzaro

Visualizza il documento: [C. giust., sez. VII^a, 27 giugno 2024, causa C-284/23](#)