

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento – Direttiva 92/85/CEE – Divieto di licenziamento – Lavoratrice che viene a conoscenza della propria gravidanza dopo la scadenza del termine per presentare ricorso contro il proprio licenziamento – Possibilità di proporre un tale ricorso subordinata alla presentazione di una richiesta di ammissione di ricorso tardivo entro un termine di due settimane – Diritto a una tutela giurisdizionale effettiva – Principio di effettività»

Nella causa C-284/23,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dall’Arbeitsgericht Mainz (Tribunale del lavoro di Magonza, Germania), con decisione del 24 aprile 2023, pervenuta in cancelleria il 2 maggio 2023, nel procedimento

TC

contro

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da F. Biltgen, presidente di sezione, N. Wahl e M.L. Arastey Sahún (relatrice), giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, da I. Michalis, Rechtsanwalt;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann, D. Recchia e E. Schmidt, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l’avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull’interpretazione della 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 Tale domanda è stata presentata nell’ambito di una controversia tra TC e la Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH (in prosieguo: la «Haus Jacobus»), una società di diritto tedesco che gestisce un istituto di cura per anziani, in merito al licenziamento di TC, che quando è stata licenziata era incinta.

Contesto normativo

Diritto dell’Unione

3 Ai sensi dell’articolo 2, lettera a), della direttiva 92/85, per «lavoratrice gestante» si intende «ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

4 L’articolo 10 di tale direttiva, intitolato «Divieto di licenziamento», prevede:

«Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell’articolo 2 l’esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

- gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all’articolo 2 nel periodo compreso tra l’inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità di cui all’articolo 8, paragrafo 1, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l’autorità competente abbia dato il suo accordo;
- qualora una lavoratrice ai sensi dell’articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento;
- gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all’articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma del punto 1) è illegittimo».

5 L’articolo 12 di detta direttiva, intitolato «Difesa dei diritti», prevede quanto segue:

«Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratrice che si ritenga lesa dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale e/o, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, mediante ricorso ad altre istanze competenti».

Diritto tedesco

6 L’articolo 17 del Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz) [legge sulla tutela delle madri che esercitano un’attività professionale, seguono una formazione o proseguono gli studi (legge di tutela della maternità)], del 23 maggio 2017 (BGBl. 2017 I, pag. 1228; in prosieguo: il «MuSchG»), intitolato «Divieto di licenziamento», stabilisce quanto segue:

«(1) Il licenziamento di una donna è illegittimo)

- durante il periodo di gravidanza,
- nei quattro mesi successivi ad un aborto dopo la dodicesima settimana di gravidanza e
- fino al termine del suo congedo obbligatorio di maternità e perlomeno fino alla scadenza di un periodo di quattro mesi successivo al parto,

qualora il datore di lavoro sia informato, alla data del licenziamento, dello stato di gravidanza, dell’aborto sopravvenuto dopo la dodicesima settimana di gravidanza o del parto oppure qualora ne sia informato entro un periodo di due settimane dalla notifica del licenziamento all’interessata. L’osservanza di tale termine è priva di conseguenze se dovuta a causa non imputabile alla donna e se la comunicazione al datore di lavoro avviene poi senza indugi. La prima e la seconda frase si applicano per analogia agli atti preparatori compiuti dal datore di lavoro in previsione del licenziamento della donna.

(2) In casi speciali non connessi allo stato della donna nel periodo della gravidanza, allo stato successivo ad un aborto dopo la dodicesima settimana o allo stato postnatale, la massima autorità del Land competente per la sicurezza sul lavoro o l’autorità da essa incaricata può eccezionalmente dichiarare legittimo il licenziamento. Il licenziamento deve essere effettuato per iscritto e deve essere motivato.

(...)

7 Il Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro i licenziamenti), del 25 agosto 1969 (BGBl 1969 I, pag. 1317), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «KSchG»), all’articolo 4, intitolato «Ricorso dinanzi all’Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro, Germania)», dispone quanto segue:

«Qualora un lavoratore contestare un licenziamento in quanto socialmente ingiustificato o, per altri motivi, giuridicamente inoperante, è tenuto, entro tre settimane dalla notifica scritta del licenziamento, a proporre un ricorso dinanzi a un giudice del lavoro, volto a far dichiarare che il licenziamento non ha posto fine al rapporto di lavoro. Nel caso contemplato all’articolo 2, il ricorso deve essere inteso a far accertare che la modifica delle condizioni di lavoro è socialmente ingiustificata o per altri motivi priva di effetti giuridici. Se il lavoratore ha proposto un reclamo dinanzi al comitato aziendale (articolo 3), deve allegare al ricorso il parere del comitato aziendale. Qualora il licenziamento sia soggetto all’approvazione di un’autorità, il termine per adire il giudice del lavoro inizia a decorrere solo dalla comunicazione al lavoratore della decisione dell’autorità».

8 L’articolo 5 del KSchG, intitolato «Ricevibilità dei ricorsi tardivi», enuncia quanto segue:

(1) Qualora il lavoratore, a seguito del licenziamento, non abbia potuto proporre ricorso entro tre settimane dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento, pur avendo impiegato tutta la diligenza che era legittimo aspettarsi che approfondesse alla luce delle circostanze del caso concreto, il ricorso deve essere ammesso *a posteriori* laddove egli ne faccia domanda. Lo stesso vale qualora la donna, per un motivo non imputabile alla medesima, sia venuta a conoscenza del proprio stato di gravidanza solo dopo la scadenza del termine di cui all’articolo 4, prima frase.

(2) La domanda deve essere presentata con la proposizione del ricorso; laddove il ricorso sia già stato proposto, la domanda deve farvi riferimento. La domanda deve contenere inoltre l’indicazione dei fatti che giustificano la ricevibilità *a posteriori* del ricorso e degli elementi che li comprovano.

(3) La domanda è ricevibile solo se proposta entro due settimane dalla cessazione dell’impedimento a proporre il ricorso. Decorsi sei mesi dalla scadenza del termine non osservato, la domanda non è più proponibile.

(...)

9 L’articolo 7 del KSchG, intitolato «Efficacia del licenziamento», prevede quanto segue:

«Se la nullità giuridica di un licenziamento non è invocata in tempo utile (articolo 4, prima frase, articoli 5 e 6), il licenziamento è considerato automaticamente valido (...)

Procedimento principale e questione pregiudiziale

10 TC è stata alle dipendenze della Haus Jacobus, in qualità di operatore sanitario, a partire dal 1º agosto 2022 e sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato di un anno.

11 Con lettera del 6 ottobre 2022, la Haus Jacobus ha licenziato TC con effetto dal 21 ottobre 2022.

12 Il 9 novembre 2022 veniva accertata una gravidanza di sette settimane di TC. Quest’ultima ne ha informato la Haus Jacobus il 10 novembre 2022.

13 Con lettera del 13 dicembre 2022, TC ha proposto ricorso dinanzi all’Arbeitsgericht Mainz (Tribunale del lavoro di Magonza, Germania), giudice del rinvio, avverso il suo licenziamento, per il motivo che, alla data del licenziamento, era incinta.

14 Il giudice del rinvio rileva che, secondo la giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), l’articolo 4, quarta frase, del KSchG, ai cui sensi, qualora il licenziamento sia soggetto all’approvazione di un’autorità, il termine per adire l’Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro) inizia a decorrere solo dalla decisione dell’autorità al lavoratore, non è applicabile quando il datore di lavoro viene informato della gravidanza dopo il licenziamento, con la conseguenza che, conformemente all’articolo 7 del KSchG, il licenziamento è considerato valido dopo la scadenza del termine di tre settimane previsto all’articolo 4, prima frase, di tale legge, e ciò nonostante la speciale tutela contro il licenziamento prevista all’articolo 17 del MuSchG, a meno che non sia presentata una domanda di ammissione del ricorso tardivo ai sensi dell’articolo 5 del KSchG.

15 Pertanto, siccome TC non ha presentato siffatta domanda, il suo ricorso dovrebbe essere respinto, conformemente alle citate disposizioni del KSchG. Tuttavia, il giudice del rinvio nutre dubbi quanto alla conformità di detti disposizioni con il diritto dell’Unione, in particolare alla luce della sentenza del 29 ottobre 2009, Pontin (C-63/08; in prosieguo: la «sentenza Pontin», EU:C:2009:666), nella quale la Corte avrebbe dichiarato che i mezzi di ricorso a disposizione di una donna incinta devono essere oggetto di una normativa che rispetti il principio di effettività.

16 A tal riguardo, il giudice del rinvio rileva, da un lato, che, secondo una parte della dottrina tedesca, la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale renderebbe la tutela giurisdizionale delle donne gestanti eccessivamente difficile, a causa della coesistenza di diversi termini particolarmente brevi, ciascuno dei quali può condurre all’esclusione della tutela contro il licenziamento, e che sarebbero ancor più brevi qualora l’interessata venisse a conoscenza della sua gravidanza solo dopo il suo licenziamento, o ancora a causa degli obblighi che essa deve assolvere, sia presso il datore di lavoro che presso l’Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro).

17 Dall’altro lato, il giudice del rinvio afferma che l’articolo 17 del MuSchG consente, conformemente al diritto dell’Unione, ad una lavoratrice gestante di far valere la tutela speciale contro il licenziamento comunicando la propria gravidanza al suo datore di lavoro successivamente al licenziamento, anche dopo la scadenza del termine di tre settimane per contestare quest’ultimo, previsto all’articolo 4 del KSchG, e quella del termine di due settimane di cui all’articolo 17 del MuSchG. In tal caso, il giudice del rinvio ritiene che nulla sembra giustificare, alla luce del principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell’Unione, che una lavoratrice gestante sia tenuta a rispettare la procedura prevista all’articolo 5 del KSchG affinché il suo ricorso giurisdizionale sia ammesso. Infatti, qualora una lavoratrice informi il suo ex datore di lavoro, dopo la scadenza di detto termine di due settimane, di essere incinta nel momento in cui è stata licenziata, il datore di lavoro non può intendere tale informazione se non come un modo per rivendicare la nullità del licenziamento.

18 In tale contesto, l’Arbeitsgericht Mainz (Tribunale del lavoro di Magonza) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte 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]».

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

19 La Haus Jacobus sostiene che la domanda di pronuncia pregiudiziale è irricevibile in quanto la risposta alla questione sollevata non è pertinente ai fini della soluzione della controversia principale.

20 Tale società sostiene, in primo luogo, che con la sua questione il giudice del rinvio chiede se una lavoratrice gestante sia tenuta ad avvalersi di un rimedio di diritto nazionale, nella fattispecie quello previsto dall’articolo 5 del KSchG, al fine di far valere i diritti che le sono conferiti dalla direttiva 92/85. Ebbene, la risposta alla questione deriva direttamente dall’articolo 12 della direttiva, che prevede che ogni lavoratrice che si ritenga lesa dall’«inosservanza degli obblighi derivanti dalla direttiva debba far valere i propri diritti avvalendosi dei mezzi di ricorso previsti dal diritto nazionale.

21 In secondo luogo, poiché la lavoratrice di cui trattasi nel procedimento principale non ha presentato una domanda di ammissione del ricorso tardivo, ai sensi dell’articolo 5 del KSchG, non sarebbe necessario esaminare, ai fini della soluzione della controversia principale, la questione sollevata, vertente sull’effettività del mezzo di ricorso previsto da tale articolo.

22 In terzo luogo, la posizione del giudice del rinvio secondo cui gli Stati membri sarebbero tenuti a consentire a qualsiasi lavoratrice gestante di far valere l’«inosservanza degli obblighi derivanti dalla direttiva 92/85 senza dover avvalersi di un mezzo di ricorso di diritto nazionale, come quello previsto all’articolo 5 del KSchG, andrebbe al di là della tutela sancita all’articolo 10, punto 3, e all’articolo 12 di tale direttiva.

23 A tale proposito, secondo costante giurisprudenza, nell’ambito del procedimento istituito dall’articolo 267 TFUE, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la respere non sono tali da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l’esercizio dei diritti attribuiti dall’ordinamento giuridico dell’Unione (v., in tal senso, sentenza del 12 febbraio 2008, Kempster, C-2/06, EU:C:2008:78, punto 58 e giurisprudenza ivi citata). Riguardo ai termini di decadenza, la Corte ha parimenti dichiarato che spetta agli Stati membri determinare, per le normative nazionali che rientrano nella sfera d’applicazione del diritto dell’Unione, termini in funzione, segnatamente, della rilevanza che le decisioni da adottare rivestono per gli interessati, della complessità dei procedimenti e della legislazione da applicare, del numero di soggetti che possono essere coinvolti e degli altri interessi pubblici o privati che devono essere presi in considerazione [v., in tal senso, sentenze Pontin, punto 48 nonché giurisprudenza ivi citata, e del 27 febbraio 2020, Land Sachsen-Anhalt (Retribuzione dei dipendenti pubblici e giudici), da C-773/18 a C-775/18, EU:C:2020:125, punto 69].

24 Pertanto, alla luce, in particolare, del principio della certezza del diritto, le esigenze del principio di effettività non ostano, in linea di principio, nel caso di un’azione diretta ad ottenere il reinserimento all’interno dell’impresa interessata di una dipendente illegittimamente licenziata, alla fissazione di un termine di decadenza relativamente breve. Infatti, potrebbe sussistere un interesse relativo alla certezza del diritto, sia per le lavoratrici gestanti licenziate sia per i datori di lavoro, a che la possibilità di sottoporre a un giudice una siffatta azione sia limitata nel tempo, tenuto conto in particolare delle conseguenze, per tutti gli attori interessati, del suddetto reinserimento, qualora esso intervenga dopo un lasso di tempo considerevole (v., in tal senso, sentenza Pontin, punti 60 e 61).

25 Tuttavia, trattandosi di una normativa nazionale che prevedeva un termine di decadenza di un licenziamento, la Corte ha dichiarato, da un lato, che un siffatto termine deve essere considerato particolarmente breve, tenuto conto in particolare della situazione in cui si trova una donna all’inizio della gravidanza, e, dall’altro, che sarebbe molto difficile, pur rispettando tale termine, per una lavoratrice licenziata durante la gravidanza farsi consigliare utilmente nonché, se del caso, redigere e proporre un ricorso (sentenza Pontin, punti 62 e 65).

26 La Corte ha altresì sottolineato, alla luce della normativa nazionale oggetto della causa che ha dato luogo alla sentenza Pontin, che una lavoratrice gestante che, per un qualsiasi motivo, lasciasse trascorrere tale termine di quindici giorni non disporrebbe più di un’azione giudiziaria per far valere i propri diritti a seguito del licenziamento (v., in tal senso, sentenza Pontin, punto 66).

27 Sulla base, in particolare, di tali constatazioni, la Corte ha dichiarato che modalità procedurali come quelle che caratterizzavano la normativa nazionale controversa, comportando inconvenienti procedurali tali da rendere eccessivamente difficile l’attuazione dei diritti che le donne incinte traggono dall’articolo 10 della direttiva 92/85, non soddisfacevano i requisiti posti dal principio di effettività, circostanza che spettava tuttavia al giudice del rinvio verificare (v., in tal senso, sentenza Pontin, punti 67 e 69).

28 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che, conformemente all’articolo 4, prima frase, del KSchG, un ricorso diretto a contestare un licenziamento deve essere proposto entro un termine di tre settimane a decorrere dalla notifica scritta del licenziamento. Tuttavia, in forza dell’articolo 5 del KSchG, un ricorso proposto successivamente a tale termine da una lavoratrice gestante può comunque essere ammesso se quest’ultima, essendo venuta a conoscenza della sua gravidanza solo dopo la scadenza di detto termine di tre settimane, ne fa richiesta. Tale domanda deve essere presentata entro due settimane dalla cessazione dell’impedimento a proporre il ricorso.

29 Il giudice del rinvio constata che la lavoratrice di cui trattasi nel procedimento principale, che non ha proposto ricorso contro il suo licenziamento entro il termine di tre settimane a decorrere dalla notifica scritta di quest’ultimo, non ha neppure presentato una siffatta domanda, cosicché il suo ricorso dovrebbe essere respinto a meno che, come tende a ritenere, la normativa nazionale controversa sia contraria al principio di effettività.

30 Tale giudice rileva che il termine di ricorso di tre settimane previsto all’articolo 4, prima frase, del KSchG mira a garantire il rispetto della certezza del diritto e che lo stesso sembra valere per il termine di due settimane per presentare una domanda di ammissione di ricorso tardivo previsto all’articolo 5, paragrafo 3, del KSchG.

31 Ciò posto, come ricordato al punto 35 della presente sentenza, nell’ambito della determinazione dei termini di decadenza, gli Stati membri non devono soltanto tener conto della certezza del diritto. Devono essere presi in considerazione anche altri parametri, come l’importanza per gli interessati delle decisioni da adottare o ancora altri interessi pubblici o privati.

32 A tal riguardo, la tutela contro il licenziamento delle lavoratrici gestanti, come garantita dall’articolo 10 della direttiva 92/85, costituisce un parametro importante di cui gli Stati membri devono tener conto.

33 Infatti, è in considerazione del rischio che un eventuale licenziamento fa gravare sullo stato fisico e psichico di una lavoratrice gestante che il legislatore dell’Unione, in forza dell’articolo 10 della direttiva 92/85, ha previsto una protezione particolare per la donna sancendo il divieto di licenziamento (v., in tal senso, sentenza del 22 febbraio 2018, Porras Guisado, C-103/16, EU:C:2018:99, punto 46 e giurisprudenza ivi citata).

34 È vero che dalla decisione di rinvio risulta che l’articolo 5 del KSchG consente, mediante una domanda di ammissione, di proporre un ricorso tardivo qualora il licenziamento sia stato ordinario di tre settimane per proporre ricorso contro il licenziamento sia scaduto mentre la donna, per un motivo che non le è imputabile, non aveva ancora avuto conoscenza della sua gravidanza.

35 Tuttavia, occorre rilevare, in primo luogo, che tale domanda di ammissione di ricorso tardivo dev’essere presentata entro un termine di due settimane dalla cessazione dell’impedimento a proporre il quale, secondo la Corte, costituisce un termine particolarmente breve, tenuto conto in particolare della situazione in cui si si trova una donna all’inizio della gravidanza (sentenza Pontin, punto 62).

36 In secondo luogo, occorre sottolineare che tale termine di due settimane è più breve del termine ordinario di tre settimane, previsto all’articolo 4, prima frase, del KSchG, per proporre un ricorso contro un licenziamento.

37 Pertanto, una lavoratrice gestante che sia a conoscenza, al momento del suo licenziamento, del suo stato di gravidanza disponendo di un termine di tre settimane per chiedere un siffatto ricorso. Per contro, una lavoratrice che non abbia conoscenza della sua gravidanza prima della scadenza di tale termine, e ciò per un motivo che non le è imputabile, dispone solo di due settimane per proporre un siffatto ricorso. In tal caso, il che presuppone una notevole riduzione del termine per farsi consigliare e, se del caso, per redigere e presentare non solo tale domanda di ammissione del ricorso tardivo, ma anche il ricorso propriamente detto. Infatti, come sottolinea la Commissione nelle sue osservazioni scritte, l’articolo 5, paragrafo 2, del KSchG prevede che tale ricorso sia, in linea di principio, proposto contemporaneamente alla domanda.

38 A tal riguardo, nelle sue osservazioni scritte, la Haus Jacobus afferma che la domanda di ammissione di ricorso tardivo non è soggetta a particolari requisiti di forma e può anche essere presentata oralmente presso la cancelleria di qualsiasi giudice, ivi compreso di un giudice incompetente. La Commissione afferma, dal canto suo, che, anche se il semplice fatto di proporre un ricorso contro il licenziamento non è sufficiente per ritenere che una siffatta domanda sia stata presentata, essa può nondimeno essere formulata implicitamente.

39 Tuttavia, quand’anche tali precisazioni si rivelassero corrette, a seguito di verifiche incombenenti al giudice del rinvio, ciò non toglie che, qualora una lavoratrice venga a conoscenza, come nel caso di specie, di essere incinta dopo un termine di tre settimane successive al suo licenziamento, essa è tenuta, a pena di decadenza, non solo a presentare un ricorso, ma anche a presentare una domanda di ammissione di tale ricorso tardivo entro un termine di due settimane, vale a dire un termine inferiore a quello di cui tale lavoratrice avrebbe potuto disporre se avesse avuto conoscenza della sua gravidanza al momento del licenziamento. Pertanto, tale termine di due settimane può avere l’effetto di rendere molto difficile, per detta lavoratrice, farsi consigliare utilmente nonché, se del caso, redigere e presentare la domanda di ammissione e il ricorso propriamente detto.

40 In terzo luogo, come fa notare anche la Commissione nelle sue osservazioni scritte, il *dies a quo* della termine di due settimane di cui all’articolo 5, paragrafo 3, del KSchG, vale a dire il momento della «cessazione dell’impedimento a proporre il ricorso», non sembra privo di qualsiasi ambiguità, il che può contribuire a rendere più difficile l’esercizio dei diritti garantiti dalla direttiva 92/85.

41 Infine, in quarto luogo, emerge dalla decisione di rinvio che, conformemente all’articolo 17, paragrafo 1, seconda frase, del MuSchG, la lavoratrice licenziata è tenuta ad informare senza indugio il suo datore di lavoro del suo stato di gravidanza. Tenuto conto di tale obbligo, il giudice si chiede se il requisito aggiuntivo secondo cui la lavoratrice deve presentare, dinanzi a un giudice, una domanda di ammissione di ricorso tardivo debba essere considerato incompatibile con i requisiti del principio della tutela giurisdizionale effettiva.

42 A tal riguardo, è opportuno osservare che, certamente, il fatto che la lavoratrice sia tenuta non solo ad informare senza indugio il suo datore di lavoro del suo stato di gravidanza, ma anche a presentare, entro un termine di due settimane, una domanda di ammissione di ricorso tardivo dinanzi a un giudice, nonché, in linea di principio, il ricorso propriamente detto, contribuisce a dimostrare la complessità del sistema istituito dalla normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale, il quale prevede diversi obblighi concorrenti, da adempiere nel rispetto di termini distinti che si sovrappongono, sia presso il datore di lavoro sia presso un giudice.

43 Tuttavia, una semplice informazione del datore di lavoro non può, in linea di principio, essere considerata equivalente al deposito, presso un giudice, di un atto richiesto dalla normativa processuale nazionale al fine di contestare un licenziamento o, quanto meno, al fine di sospendere il termine di decadenza per contestare tale licenziamento.

44 Ne consegue che l’obbligo di presentare, dinanzi a un giudice, una domanda di ammissione di ricorso tardivo non può, in quanto tale, essere considerato incompatibile con i requisiti del principio della tutela giurisdizionale effettiva, e ciò anche qualora la normativa nazionale preveda, inoltre, l’obbligo, per la lavoratrice interessata, di informare senza indugio il datore di lavoro del suo stato di gravidanza.

45 Per contro, le modalità procedurali che disciplinano una siffatta domanda di ammissione di ricorso tardivo possono eventualmente rivelarsi incompatibili con le esigenze del principio della tutela giurisdizionale effettiva.

46 Nel caso di specie, il termine di cui si tratta viene stabilito dall’articolo 5 del KSchG diretti conferiti ai singoli da una direttiva 92/85. Detto termine, infatti, significativamente più breve di quello ordinario previsto dall’articolo 4 di tale legge, e, se del caso, in considerazione della situazione in cui si trova una lavoratrice all’inizio della gravidanza, non solo a rendere molto difficile per la lavoratrice incinta ottenere una consulenza utile e, al par, redigere e depositare la domanda di ammissione del ricorso tardivo e il ricorso stesso, tanto più che non si possono escludere incertezze sulla decorrenza del suddetto termine di due settimane e sul cumulo degli obblighi, ciascuno dei quali è soggetto a scadenze distinte, da adempiere presso il datore di lavoro o presso un tribunale.

47 Alla luce di tutti i motivi che precedono, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che gli articoli 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.

Sulle spese

48 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Settima Sezione) dichiara:

gli articoli 10 e 12 della 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), 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.

^[1] Lingua processuale: il tedesco