

Quali condizioni legittimano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo?

Cassazione civile , sez. lavoro, ordinanza 18.02.2011 n° 3968

<http://www.altalex.com/index.php?idnot=51781>



Il lavoratore non può contestare il mancato ricollocamento nel caso in cui aveva precedentemente contestato il demansionamento; non può, quindi, accettare mansioni inferiori anche se allo scopo di evitare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Così hanno precisato i giudici della Suprema Corte di Cassazione, nella sezione lavoro, con la sentenza 18 febbraio 2011, n. 3968, affermando il principio di diritto secondo cui quando il datore di lavoro procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (nel caso specifico per soppressione del reparto) la verifica della possibilità di *repechage* deve essere fatta facendo riferimento alle mansioni equivalenti.

Nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro sia avvenuta per **motivazioni di carattere obbiettivo** inerenti all'organizzazione aziendale, tale prova deve riguardare, da un lato, l'effettiva sussistenza del giustificato motivo oggettivo e, dall'altro, l'impossibilità di ricollocare il dipendente all'interno della struttura aziendale, adibendolo a mansioni anche diverse rispetto a quelle svolte in precedenza, purché di natura equivalente: è questo il c.d. "obbligo di *repechage*".

I giudici di legittimità con la sentenza che qui si commenta hanno precisato che una volta che il prestatore abbia scelto di contestare il presunto demansionamento dinanzi all'autorità giudiziaria non può, in epoca successiva, acconsentire allo svolgimento di mansioni inferiori, seppure a base di tale scelta vi sia come motivazione quella di evitare il licenziamento.

In pratica vi è incompatibilità del primo atteggiamento del prestatore di lavoro (ossia la **contestazione**) con il successivo (ossia l'**accettazione**), anche se tale comportamento venga dettato dallo scopo di evitare il licenziamento.

Il c.d. patto di demansionamento deve essere, quindi, anteriore oppure contemporaneo al licenziamento per giustificato motivo; in base a quanto previsto dall'articolo 3 della legge n. 604/1966, tale patto è da ritenersi ammissibile se finalizzato ad evitare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ossia quello causato da ragioni inerenti alla attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare svolgimento e funzionamento di essa.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Ordinanza 17 dicembre 2010 – 18 febbraio 2011, n. 3968

Ritenuto in fatto e diritto

1.- Con separati ricorsi al giudice del lavoro di Napoli, A.A., Am.An. e F.S. impugnavano il licenziamento loro intimato da Caremar s.p.a. per impossibilità di valersi della loro prestazione a seguito della soppressione del reparto officina, cui essi erano addetti.

2.- Rigettata la domanda, i predetti proponevano appello e la Corte di appello di Napoli accoglieva l'impugnazione, dichiarando l'illegittimità dei licenziamenti in quanto i dipendenti avevano accettato di essere addetti a mansioni inferiori e, quindi, l'impossibilità di riutilizzo andava provata anche con riferimento a mansioni diverse e inferiori a quelle originarie.

3.- Proponeva ricorso per cassazione Caremar spa con cinque motivi.

Con sentenza del 18.3.09 n. 6552 la Corte di cassazione accoglieva l'impugnazione con rigetto del primo motivo ed accoglimento del secondo, terzo e quinto, assorbendo il quarto, rinviando alla Corte d'appello di Napoli per un nuovo esame.

Per quanto qui interessa, il Collegio di legittimità prendeva atto che i lavoratori avevano, prima del licenziamento, promosso una diversa vertenza lamentando di essere stati adibiti a mansioni inferiori e che, nell'ambito di questa vertenza avevano poi accettato le nuove mansioni, quantunque, di livello inferiore. Tale fatto nuovo era tuttavia intervenuto dopo il licenziamento ed era pertanto ininfluenza, dato che le condizioni legittimanti il licenziamento per g.m.o. andavano verificate al momento del recesso e non potevano essere ricollegate ad una dichiarazione del lavoratore successiva e non accettata dal datore.

4.- I tre dipendenti propongono ricorso per la revocazione di tale sentenza di legittimità sostenendo che il Collegio decidente sarebbe incorso in errore di fatto nel momento in cui, riassumendo la sentenza impugnata, ha affermato non solo che i lavoratori avevano acconsentito a prestare mansioni di livello inferiore e che la possibilità di riutilizzo andava verificata anche con riferimento a queste ultime, ma anche che da un accordo stipulato tra azienda ed oo.ss. il 18.1.96 risultava che la prima si era impegnata a salvaguardare il livello occupazionale dopo la soppressione dell'officina, salvaguardando i posti di lavoro con assegnazione a mansioni inferiori. L'accordo in questione, invece, non prevedeva mansioni inferiori né paventava un licenziamento, prevedendo, anzi, il riassorbimento delle unità lavorative addette all'officina nell'ambito aziendale possibilmente nei servizi già espletati ed, eventualmente, in incarichi diversi, con esclusione di adibizione a mansioni inferiori.

Essendo stati adibiti nel 1996 a nuove mansioni ritenute equivalenti da Caremar, essi avevano promosso la prima causa per contestare il demansionamento e, ottenuta ragione in sede giudiziale, solo quando il datore aveva manifestato la volontà di procedere al licenziamento avevano accettato le mansioni da loro ritenute inferiori, ma dal datore considerate equivalenti.

5.- Il consigliere relatore ai sensi dell'art. 380 bis c.p.c. depositava relazione, la quale era comunicata al Procuratore generale ed era notificata ai difensori costituiti.

Caremar ha depositato memoria.

6.- Il ricorso è inammissibile.

6.1.- Il principio di diritto enunciato dalla sentenza impugnata al capo n. 17 è il seguente: "quando il datore di lavoro procede a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in particolare per soppressione del reparto cui sono addetti i lavoratori licenziati, la verifica della possibilità di repaceage va fatta con riferimento a mansioni equivalenti; ove i lavoratori abbiano accettato mansioni inferiori onde evitare il licenziamento, la prova dell'impossibilità di repaceage va fornita anche con riferimento a tali mansioni, ma occorre, in quest'ultimo caso, che il patto di demansionamento sia anteriore o coevo al licenziamento, mentre esso non può scaturire da una dichiarazione del lavoratore espressa in epoca successiva al licenziamento e non accettata dal datore di lavoro, specie se il lavoratore abbia in precedenza agito in giudizio deducendo l'illegittimità del demansionamento".

Il Collegio di legittimità afferma in altre parole che il lavoratore, una volta che abbia scelto di contestare dinanzi al giudice un presunto demansionamento, non può tardivamente acconsentire all'espletamento delle mansioni inferiori, seppure per evitare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tale principio è reso più esplicito da quanto testualmente dallo stesso Collegio sostenuto al capo n. 13 "le condizioni le quali legittimano il licenziamento per g.m.o. debbono sussistere ed essere verificate alla data del licenziamento stesso e non possono consistere in fatti o manifestazioni di volontà sopravvenuti. Nel caso in cui il lavoratore abbia agito in giudizio per far valere il demansionamento, il consenso alla dequalificazione non può essere ritenuto esistente e va anzi escluso".

Emerge con chiarezza che l'argomento decisivo adottato dalla Corte di cassazione è quello della incompatibilità del primo atteggiamento del lavoratore (la contestazione) con quello successivo (l'accettazione), seppure dettato dallo scopo di evitare il licenziamento, e che, in ogni caso la accettazione successiva debba essere a sua volta accettata dal datore di lavoro.

All'affermazione di tale principio è indifferente la pretesa erronea lettura dell'accordo 18.1.96, la cui applicazione era stata contestata in diverso giudizio dagli odierni ricorrenti.

5.2.- In ogni caso all'attenzione del Collegio di legittimità era stata posta da Caremar la questione dell'erronea interpretazione dell'accordo 18.1.96, seppure sotto diverso aspetto di quello oggi dedotto. Il Collegio ha ritenuto il motivo al riguardo dedotto (il quarto) assorbito per l'accoglimento dei motivi secondo e terzo, per i quali l'accettazione delle mansioni inferiori successiva al licenziamento non è idonea a far scattare l'obbligo di repaceage del datore anche in relazione alle mansioni inferiori (v. capo n. 15). Non può, dunque, ritenersi che la questione della esatta lettura dell'accordo 18.1.96 sia rimasta estranea al giudizio di legittimità, di modo che le denunciate carenze, ove sussistenti, sarebbero comunque conseguenza della pronuncia di diritto e non del denunciato errore.

6.- Il ricorso, dunque, più che rilevare un errore di fatto sottopone alla Corte inammissibili questioni di diritto dirette ad una nuova pronuncia sugli originali motivi di ricorso.

Il ricorso deve essere, dunque, dichiarato inammissibile

Le spese, come liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso e condanna i ricorrenti alle spese, che liquida in Euro 30 (trenta) per esborsi ed in Euro 2.000 (duemila) per onorari, oltre spese generali, Iva e Cpa.