

Nulla il licenziamento della puerpera tornata al lavoro tardi dopo la maternità

Cassazione civile , sez. lavoro, sentenza 29.09.2011 n° 19912

<http://www.altalex.com/index.php?idnot=53964>



E' nullo il licenziamento inflitto alla lavoratrice perché ha ritardato il rientro al lavoro, dopo il congedo per maternità: così ha disposto la Sezione lavoro della Corte di Cassazione nella sentenza 29 settembre 2011, n. 19912.

Nel caso in esame, la Corte d' Appello aveva ritenuto che il giudice di prime cure avesse errato nel negare la nullità del licenziamento poiché il divieto del licenziamento per gravidanza della lavoratrice sussiste anche durante il primo anno di vita del bambino; solo la colpa grave della lavoratrice stessa rende inapplicabile tale divieto, circostanza non riscontrabile nel caso di specie.

Avverso tale sentenza, il datore di lavoro proponeva ricorso per Cassazione, deducendo la violazione/falsa applicazione del D.Lgs. n. 151/2001, art. 54, comma 3, lett. a), con riferimento alla "colpa grave" della lavoratrice madre, in ragione dell'assenza

ingiustificata della stessa dal lavoro, quale giusta causa di licenziamento.

I giudici di Piazza Cavour hanno puntualizzato che il D.Lgs. n. 151/2001, art. 54, comma 1, prevede che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III (recante disciplina del "congedo di maternità"), nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Inoltre, il successivo comma 3, lett. a), sancisce che divieto di licenziamento non può essere applicato nel caso di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, secondo un consolidato orientamento della Suprema Corte (Cass. sentenza n. 9405/2003), il concetto di "colpa grave" non può ritenersi soddisfatto solo in presenza di una giusta causa oppure di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, bensì occorre accertare se sussiste o meno la colpa "grave" mediante una verifica riservata al giudice di merito e, come tale, non sindacabile in sede di legittimità, se sorretto da una motivazione congrua ed immune da vizi.

Pertanto, il licenziamento ingiustificato, in quanto privo di giusta causa, della lavoratrice madre nel periodo di divieto, è nullo ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, art. 54, comma 5, così come è nulla la prosecuzione del rapporto di lavoro nonostante il licenziamento e il diritto della lavoratrice alle retribuzioni (Cass., sentenze n. 610 del 2000, n. 2244 del 2006, n. 24349 del 2010; Corte cost., sentenza n. 61 del 1991).

Sulla scorta di tali motivazioni, il ricorso è stato rigettato, con conseguente condanna di parte ricorrente al pagamento delle spese di giudizio.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Sentenza 29 settembre 2011, n. 19912

Svolgimento del processo

1. La Corte d'Appello di Milano, con la sentenza n. 6048 del 2008, depositata il 7 novembre del 2008, in riforma della sentenza del Tribunale di Como n. 65/06, dichiarava la nullità del licenziamento intimato a T.D. dalla ditta individuale U.DI.CON. "la consulenza assicurativa di T.M.", e condannava quest'ultima, appellante principale, al ripristino del rapporto di lavoro e al pagamento, a titolo di risarcimento del danno, delle retribuzioni a far data dal 13 gennaio 2004 e fino alla data della pronuncia resa in grado di appello, nella misura mensile di Euro 950,00, oltre interessi e rivalutazione, nonchè a rimborsare le spese dei due gradi di giudizio liquidate in Euro 4000,00. 2. La sentenza con la quale il Tribunale di Como aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato a T.D., per violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, condannando la suddetta ditta alla riassunzione della stessa e al pagamento del risarcimento del danno nella misura di tre mensilità della retribuzione globale di fatto, era stata impugnata da entrambe le parti.

Il giudice di appello rigettava l'appello principale, proposto dalla citata ditta, ed accoglieva l'appello incidentale proposto dalla lavoratrice, nei termini sopra riportati.

3. Esponeva la Corte d'Appello che il Tribunale aveva errato nel negare la nullità del licenziamento in questione, dal momento che il divieto del licenziamento per gravidanza della lavoratrice sussiste anche durante il primo anno di vita del bambino; solo la colpa grave della lavoratrice stessa rende inapplicabile tale divieto, circostanza che non era, tuttavia, riscontrabile nel caso di specie.

4. Per la cassazione della suddetta sentenza ricorre la ditta individuale U.DI.CON. "la consulenza assicurativa di T. M.", prospettando un motivo di impugnazione.

5. Resiste con controricorso T.D.

Motivi della decisione

1. Con l'unico articolato motivo di impugnazione la ditta individuale U.DI.CON. "la consulenza assicurativa di T.M." ha prospettato violazione/falsa applicazione del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 54, comma 3, lett. a), con riferimento alla "colpa grave" della lavoratrice madre quale giusta causa di licenziamento; insufficiente o apparente motivazione e valutazione circa un fatto decisivo per la controversia.

Ad avviso della ricorrente, vi sarebbe stata colpa grave della lavoratrice, in ragione dell'assenza ingiustificata della stessa.

Erroneamente, la Corte d'Appello avrebbe indicato, quale periodo dell'assenza ingiustificata, l'arco temporale dal 14 al 16 gennaio 2004, data della lettera di licenziamento poi ricevuta, formalmente il 28 gennaio 2009.

Ad avviso della ricorrente, l'assenza ingiustificata si sarebbe protratta ben oltre detto periodo, considerando che solo in data 22 gennaio 2001 (recte: 2004) la lavoratrice inviava al datore di lavoro la documentazione afferente la richiesta di congedo parentale, ed il plico postale veniva ricevuto il 28 gennaio 2004. Sempre il 22 gennaio la dipendente riceveva, brevi marni, dal padre, la lettera di licenziamento, trasmessa formalmente il 28 gennaio 2004.

Il quesito di diritto ha il seguente tenore:

richiamato il D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 54, comma 3, lett. a), da quale momento - in concreto, ed al di là di formule astratte, rispetto al momento della conclusione del periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre/puerpera - può concretizzarsi la c.d. colpa grave di cui alla normativa sopra richiamata, quale conseguenza dell'assenza ingiustificata della medesima lavoratrice, non rientrata in servizio;

se, quindi, anche con riferimento ai fatti per cui è causa inter partes l'assenza ingiustificata ed immotivata della lavoratrice - pur anche se madre e puerpera - per oltre una settimana, possa configurarsi quale "colpa grave" legittimante il recesso datoriale per giusta causa;

in che consista il connotato della gravità richiesto dalla citata norma se esso come pare indicare l'attuale assetto giurisprudenziale - non può essere sussunto nell'ambito di operatività della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo, nonchè nell'alveo della colpa prevista dalla disciplina collettiva per generici casi di infrazione o di inadempimento sanzionato con la risoluzione del rapporto.

In sintesi, concludeva parte ricorrente:

in cosa consisterebbe e quali siano i tratti qualificanti la condotta inadempiente della lavoratrice madre che possa sussumersi nella colpa grave.

2. Il motivo di impugnazione non è fondato e deve essere rigettato.

2.1. Il D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 54, comma 1, prevede che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III (recante disciplina del "congedo di maternità"), nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il successivo comma 3, lett. a), stabilisce che il suddetto divieto di licenziamento non si applica nel caso di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogha previsione era già contenuta nella L. n. 1204 del 1971, art. 2, confluito nel citato testo unico n. 151 del 2001, norma di cui la Corte costituzionale con la sentenza n. 61 del 1991 ha dichiarato la illegittimità costituzionale nella parte in cui prevede la temporanea inefficacia, anzichè la nullità, del licenziamento intimato alla donna lavoratrice nell'indicato periodo di gestazione e di puerperio.

Dunque, il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è reso inoperante quando ricorra colpa grave da parte della lavoratrice.

La colpa grave, tuttavia, non può ritenersi integrata dall'accertata sussistenza di una giusta causa oppure di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, secondo la giurisprudenza di questa Corte (cfr. Cass. sentenza n. 9405 del 2003), ma è invece necessario, anche alla luce di quanto stabilito dalla richiamata pronuncia della Corte costituzionale, verificare se sussista quella colpa specificamente prevista - connotata, appunto, dalla gravità - e, proprio per questo, diversa dalla colpa (in senso lato) che deve connotare qualsiasi inadempimento del lavoratore, per essere sanzionato con il licenziamento.

L'accertamento, nel caso concreto, della prospettata colpa grave, si risolve in un accertamento di fatto riservato al giudice di merito e, come tale, non sindacabile, in sede di legittimità, se sorretto da motivazione congrua ed immune da vizi.

Come la giurisprudenza ha avuto più volte modo di affermare, quindi, il licenziamento ingiustificato, in quanto privo di giusta causa, della lavoratrice madre nel periodo di divieto, è nullo ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 54, comma 5, e alla nullità consegue, secondo le regole generali la prosecuzione del rapporto di lavoro nonostante il licenziamento e il diritto della lavoratrice alle retribuzioni (Cass., sentenze n. 610 del 2000, n. 2244 del 2006, n. 24349 del 2010; Corte cost., sentenza n. 61 del 1991).

2.2. Alla luce dei principi di diritto enunciati, la sentenza impugnata non merita le censure che le vengono mosse con il motivo di ricorso in esame, neanche sotto il profilo del vizio di motivazione.

2.3. Invero la denuncia di un vizio di motivazione, non conferisce al giudice di legittimità il potere di riesaminare autonomamente il merito della intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, bensì soltanto quello di controllare, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico - formale, le argomentazioni - svolte dal giudice del merito, al quale spetta in via esclusiva l'accertamento dei fatti, all'esito della insindacabile selezione e valutazione della fonti del proprio convincimento, con la conseguenza che il vizio di motivazione deve emergere dall'esame del ragionamento svolto dal giudice di merito, quale risulta dalla sentenza impugnata, e può ritenersi sussistente solo quando, in quel ragionamento, sia rinvenibile traccia evidente del mancato (o insufficiente) esame di punti decisivi della controversia, prospettati dalle parti o rilevabili d'ufficio, ovvero quando esista insanabile contrasto tra le argomentazioni complessivamente adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logico- giuridico posto a base della decisione.

Il controllo di logicità del giudizio di fatto - consentito al giudice di legittimità ex art. 360 c.p.c., n. 5, - non equivale alla revisione del ragionamento decisorio, ossia dell'opzione che ha condotto il giudice del merito ad una determinata soluzione della questione esaminata: invero una revisione siffatta si risolverebbe, sostanzialmente, in una nuova formulazione del giudizio di fatto, riservato al giudice del merito, e risulterebbe affatto estranea alla funzione assegnata dall'ordinamento al giudice di legittimità. 2.4. La Corte d'Appello, con motivazione congrua e logica, ha ritenuto non configurabile la colpa grave della lavoratrice, nei termini anzidetti, poichè, per quanto indicato dalla stessa difesa della ditta resistente in primo grado, la ragione del licenziamento intimato con lettera datata 16 gennaio 2004 sta nell'assenza ingiustificata della lavoratrice, non rientrata al lavoro al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità, esauritosi il 13 gennaio 2004. Il giudice di secondo grado ha, quindi, affermato che un' assenza ingiustificata di tale durata era inidonea ad integrare l'ipotesi di colpa grave.

2.5.1 il motivo di ricorso, come prospettato, nel ritenere una diversa durata dell'assenza ingiustificata, tale, invece, da integrare la giusta causa, senza, peraltro, contestare - avendo

riguardo alle proprie prospettazioni difensive già dedotte in grado di appello quali motivi di impugnazione - le circostanze poste dal giudice di secondo grado alla base della propria decisione (che il licenziamento era stato intimato per l'assenza ingiustificata, che il periodo di astensione obbligatoria si era esaurito il 13 gennaio 2004, che la lettera di licenziamento era datata 16 gennaio 2004), si risolve in un'inammissibile, diversa, valutazione dei fatti circa l'esistenza e la gravità della colpa della lavoratrice in relazione al periodo di assenza ingiustificata della stessa.

3. Pertanto, il ricorso deve essere rigettato.

4. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese di giudizio che liquida in Euro 20,00, per esborsi, Euro 1500 per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA. Così deciso in Roma, il 21 giugno 2011.