



NEWSLETTER LAVORO

5/2018

All'interno: licenziamento per superamento del periodo di comporto nullo se anticipato • comunicazione del licenziamento tramite email • datori di lavoro diversi anche se collegati tra loro • recidiva e licenziamento disciplinare

Sommario

| | |
|--|---|
| Il punto su: licenziamento per superamento del periodo di comporto: nullo se anticipato (Cass., Sezioni Unite, 22 maggio 2018, n. 12568) | 1 |
| Giurisprudenza Italiana | 3 |
| Comunicazione del licenziamento tramite email (Corte di Cassazione, 12 dicembre 2017, n. 29753) | 3 |
| Datori di lavoro diversi anche se collegati tra loro (Corte di Cassazione, 14 maggio 2018, ordinanza n. 11585) | 4 |
| La recidiva e la sua validità ai fini della giustificazione di un licenziamento disciplinare (Corte di Cassazione, 17 maggio 2018, ordinanza n. 12095) | 5 |
| Informazioni di contatto | 7 |

Il punto su: licenziamento per superamento del periodo di comporto: nullo se anticipato (Cass., Sezioni Unite, 22 maggio 2018, n. 12568)

Con sentenza del 22 maggio 2018, n. 12568, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno superato il contrasto giurisprudenziale sulle conseguenze giuridiche (tra nullità e inefficacia) del licenziamento intimato prima della scadenza del periodo di comporto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro e, quindi, in applicazione dell'art. 2110, comma 2 c.c..

In particolare, ripercorrendo brevemente il contrasto anzidetto, secondo un primo consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, il licenziamento fondato sul superamento del periodo di comporto, prima della relativa scadenza, intimato in costanza di malattia del lavoratore è solo inefficace fintanto che la causa ostativa (il perdurare della malattia) persista e produce automaticamente i propri effetti non appena l'evento (il superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL) si verifica (v. tra tutte la più recente, Cass., Sez. Lav., 10 ottobre 2013, n. 23063).

Al predetto orientamento si contrappone quello espresso in altre pronunce della Corte di Cassazione con cui è stato affermato che nella fattispecie considerata il licenziamento è radicalmente nullo e non inefficace (v. tra tutte Cass. sez. lav., 18 novembre 2014, n. 24525). Tale tesi si fonda sulla considerazione che, in base ad una lettura coordinata della disciplina dettata dall'art. 2110 c.c., comma 2 e della L. 15 luglio 1966, n. 604 in tema di licenziamenti individuali, solo l'avvenuto superamento del periodo di comporto conferisce al datore di lavoro il diritto di recedere dal contratto, pertanto il potere datoriale di risoluzione del rapporto fondato sul superamento del periodo di comporto non può legittimamente esercitarsi se non in presenza del completo realizzarsi del comporto stesso, non essendo logicamente configurabile un diritto datoriale di recesso anteriore alla realizzazione della relativa situazione giustificativa, con conseguente

applicazione della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 St. Lav. e dall'art. 2 D.Lgs. n. 23/2015 a seconda del regime applicabile.

Nel caso portato all'attenzione delle Sezioni Unite, il datore di lavoro era receduto dal rapporto di lavoro non appena ricevuto un certificato di malattia recante una prognosi tale da determinare il superamento del periodo massimo di conservazione del posto, senza quindi attendere il suo compiuto esaurimento. Il Tribunale prima e la Corte d'Appello di Cagliari poi, chiamati a giudicare la legittimità della decisione, hanno rigettato l'impugnazione del dipendente, sull'assunto che il recesso non dovesse considerarsi invalido, bensì meramente inefficace sino all'ultimo giorno di malattia.

Le Sezioni Unite ribaltano le decisioni dei giudici territoriali affermando che il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto prima della scadenza dello stesso deve considerarsi *“nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, comma 2, cod. civ., atteso che all'atto della comunicazione di recesso il presupposto legittimante il licenziamento non si è ancora realizzato”*. Poco conta che tale presupposto – come nel caso in esame – si sarebbe potuto realizzare successivamente: ed infatti, i requisiti di validità del recesso devono sussistere al momento in cui lo stesso viene intimato.

Giurisprudenza Italiana

Comunicazione del licenziamento tramite email (Corte di Cassazione, 12 dicembre 2017, n. 29753)

Il licenziamento intimato al lavoratore via email è efficace poiché il messaggio di posta elettronica è idoneo a integrare i requisiti della forma scritta prescritti dalla legge 604/1966. È questo il principio affermato dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 29753 del 12 dicembre 2017, che dà un nuovo spunto al dibattito sul possibile utilizzo delle nuove tecnologie per comunicare il licenziamento al dipendente.

Nel caso in esame, i giudici del merito rigettavano la domanda proposta da un lavoratore che chiedeva accertarsi la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro ovvero la nullità, illegittimità o inefficacia del licenziamento per mancato superamento della prova, la cui comunicazione era stata

è efficace e tempestiva la comunicazione di recesso inviata da parte del datore di lavoro mediante lettera raccomandata prima della scadenza del periodo di prova, ancorché il lavoratore, che abbia conosciuto per tempo il contenuto di tale missiva a mezzo di una email, la riceva dopo tale termine

anticipata via email al dipendente, e condannarsi il datore di lavoro alla sua reintegra in servizio ed al pagamento delle retribuzioni maturate medio tempore.

La società convenuta aveva prodotto, oltre alla lettera raccomandata di licenziamento, anche la

comunicazione via email inviata precedentemente al lavoratore e le successive email inviate da quest'ultimo ai propri colleghi, nelle quali egli stesso comunicava la cessazione del suo rapporto di lavoro, confermando in tal modo il ricevimento della comunicazione email.

Datori di lavoro diversi anche se collegati tra loro (Corte di Cassazione, 14 maggio 2018, ordinanza n. 11585)

Con ordinanza n. 11585 del 14 maggio 2018, la Corte di Cassazione si è pronunciata in merito alla contitolarità del rapporto di lavoro in caso di gruppo di società formalmente autonome.

Nel caso in esame, un lavoratore era stato licenziato da una società e poi era stato riassunto da altra

società del medesimo gruppo, la quale lo aveva a sua volta licenziato per giustificato motivo oggettivo. Il lavoratore impugnava il licenziamento in giudizio domandando l'accertamento dell'esistenza di un centro unico di

perché possa configurarsi un unico centro di imputazione le società del gruppo devono condividere la medesima struttura organizzativa e produttiva; le attività alle medesime esercitate devono essere integrate; tra le società deve sussistere un coordinamento tecnico, organizzativo e finanziario e il personale deve prestare attività lavorativa in maniera indifferenziata a favore delle stesse

imputazione d'interessi e la sua reintegrazione ex l'art. 18 Stat. Lav. presso la formale datrice di lavoro ovvero presso altra società del gruppo. Il Giudice di primo grado accoglieva la tesi circa l'unicità del centro di imputazione del rapporto di lavoro, tuttavia rigettava le domande formulate nel ricorso ritenendo il licenziamento legittimo.

La Corte di Appello successivamente adita riteneva, invece, che le imprese del gruppo fossero legate da un mero "collegamento economico-funzionale" e che tale collegamento non fosse sufficiente a costituire unico centro d'imputazione. La Corte, riformava anche la decisione su licenziamento, riconoscendo al lavoratore la tutela prevista dalla legge 604/1966 da questi richiesta in via subordinata, stante l'inapplicabilità al datore di lavoro dell'art. 18

Stat. Lav. per insussistenza del relativo requisito dimensionale dell'azienda datrice di lavoro.

La Corte di Cassazione confermava la decisione di secondo grado ritenendo che benché tra le società del gruppo certamente intercorresse un collegamento economico-funzionale, esso *“non è di per se sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche alle altre”*.

Nella fattispecie non era stata raggiunta la prova circa l'utilizzazione promiscua delle prestazioni lavorative del personale da parte delle società del gruppo e la mancanza di una autonoma struttura organizzativa in capo alla società datrice di lavoro.

La recidiva e la sua validità ai fini della giustificazione di un licenziamento disciplinare (Corte di Cassazione, 17 maggio 2018, ordinanza n. 12095)

Con l'ordinanza n. 12095 del 17 maggio 2018, la Corte di Cassazione ha chiarito che la recidiva non costituisce autonoma ragione per la giustificazione del licenziamento disciplinare nel caso in cui il fatto originario non sia sussistente.

Nel caso giunto all'esame della Corte, il lavoratore contestava la legittimità del licenziamento irrogato dall'azienda in ragione della recidiva consistente nella mancata giustificazione di assenze per brevi permessi (che necessitano di autorizzazione *ex ante*) intervenute successivamente ad assenze

la recidiva non costituisce autonoma ragione di licenziamento e presuppone non solo che un fatto illecito sia posto in essere una seconda volta ma anche che tale fatto si sia verificato dopo che la precedente infrazione sia stata quanto meno contestata formalmente al lavoratore

ingiustificate (che necessitano invece di giustificazione ex post secondo il CCNL applicabile).

La Suprema Corte, ritenendo insussistenti gli addebiti disciplinari contestati, ha quindi ritenuto che deve essere esclusa la possibilità di configurare quale autonoma ragione del licenziamento la recidiva, posto che essa presuppone non solo che un fatto illecito sia posto in essere una seconda volta ma che lo stesso sia dotato di una rilevanza disciplinare e sia successivo ad un fatto già contestato come non lecito.

hanno collaborato alla redazione:
Avv. Carmen Flore, Avv. Roberta Assenza, Dott. Mattia Diodovich

Informazioni di contatto

AVV. ANDREA VISCHI



Tel. +39 02 76457709
a.vischi@rucellaieraffaelli.it

AVV. FRANCESCO PEDRONI



Tel. +39 02 76457709
f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

Milano

Via Monte Napoleone, 18
Telefono: +39 02 7645771 - Fax: +39 02 783524

Roma

Via Sardegna, 38
Telefono: +39 06 6784778 - Fax: +39 06 6783915

Bologna

Via Cesare Battisti, 33
Telefono: +39 051 6440604 - Fax: +39 051 332126

RUCELLAI&RAFFAELLI
STUDIO LEGALE

www.rucellaieraffaelli.it – info@rucellaieraffaelli.it