

Diniego alla trasformazione in part-time e licenziamento illegittimo

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21875 del 27 Ottobre 2015, ha ribadito che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa non può essere considerato un giusto motivo per il licenziamento.

.....

La sentenza in commento definisce che non è causa di licenziamento il rifiuto della riduzione dell'orario di lavoro se non c'è giustificato motivo.

Il fatto

Il caso trae origine dall'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ad opera di una lavoratrice intimatole dalla società datrice di lavoro.

In particolare, la dipendente sosteneva che il recesso fosse sorretto da un motivo illecito con carattere ritorsivo, in quanto conseguente al rifiuto di acconsentire alla riduzione a 20 ore settimanali dell'orario di lavoro, fosse discriminatorio in ragione del sesso (art. 3 legge 108/90), fosse rassegnato in violazione dell'art. 5 del d.lgs. n. 61 del 2000 (tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale) e pertanto nullo perché determinato da un motivo illecito determinante e comunque fosse illegittimo per insussistenza dell'addotto giustificato motivo oggettivo.

Il Tribunale rigettava il ricorso e la Corte d'Appello confermava il rigetto. La Corte riteneva che il licenziamento fosse giustificato da motivi economici dimostrati e da scelte organizzative insindacabili, e che esso non avesse carattere ritorsivo, né discriminatorio argomentando che, come rilevato dal primo giudice, era stata documentata la necessità della società di sopperire al deterioramento della situazione finanziaria, attraverso una riorganizzazione economico-aziendale, con riduzione dei costi del personale dipendente.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione la lavoratrice sostenendo che, se era vero che il divieto di licenziamento del lavoratore che non aveva aderito alla richiesta di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale non era assoluto, perché trovava un limite delle esigenze organizzative, tecniche produttive che tale trasformazione imponeva, tuttavia nel momento in cui le esigenze addotte erano simulate e frutto di scelte illecite, il rifiuto del lavoratore era legittimo e la manifesta violazione dell'art. 5 del d.lgs. n.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

61 del 2000 integrava il motivo illecito nonché il carattere esclusivamente ritorsivo e come tale discriminatorio del licenziamento.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

Ad avviso della Suprema Corte, non poteva concorrere a dimostrare la sussistenza del giustificato motivo di licenziamento l'indisponibilità della lavoratrice a ridurre il proprio impegno orario, considerato che, ai sensi dell'art 5, comma 1, del d.lgs. n. 61 del 2000 (abrogato, come l'intera legge, dall'art. 55, comma 1, lett a, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015) il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in parziale, o viceversa, "non costituisce giustificato motivo di licenziamento".

"La norma nazionale, interpretata alla luce di quella comunitaria - proseguivano i Giudici anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza - impone di ritenere che il datore di lavoro che licenzi il lavoratore che rifiuta la riduzione di orario ha l'onere di dimostrare che sussistono effettive esigenze economico-organizzative in base alle quali la prestazione non può essere mantenuta a tempo pieno, ma solo con l'orario ridotto, nonché il nesso causale tra queste e il licenziamento".

In aggiunta, ricordava la Corte che "la direttiva 97/81/CE del 15 dicembre 1997 recepisce l'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, che alla clausola 5.2, prevede che il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato".

Inoltre, definivano i giudici di legittimità "come chiarito della Corte Costituzionale nella sentenza n. 224 del 2013 (scrutinando la compatibilità costituzionale della possibilità di "revisione" del part-time riconosciuta alle pubbliche amministrazioni dall'art. 16 della legge n. 183 del 2010), tale direttiva, accanto alla protezione del lavoratore dalla trasformazione unilaterale del proprio rapporto ad iniziativa del datore di lavoro, prende pure in considerazione le esigenze organizzative di quest'ultimo, purché l'iniziativa datoriale sia sorretta da serie ragioni organizzative e gestionali e sia attuata nel rispetto dei principi di

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

correttezza e buona fede. In mancanza di tali presupposti, il dipendente può legittimamente rifiutare di passare al tempo pieno e, per ciò solo, non può mai essere licenziato”.

Orbene, concludevano, nel caso di specie, il vaglio operato dalla Corte territoriale, laddove aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimato alla lavoratrice che aveva rifiutato il dimezzamento dell’orario di lavoro, non era stato però adeguato, nel senso sopra prospettato, al fine di chiarire se effettivamente la situazione di crisi aziendale fosse tale da non tollerare il mantenimento della prestazione a tempo pieno.

Da tutto quanto esplicitato ne conseguiva l’accoglimento del ricorso.

In definitiva

La sentenza che oggi commentiamo è interessante perché relaziona il “divieto di licenziamento” previsto dall’art. 5 del DLgs 61/2000 (oggi sostituito dall’art. 8 del DLgs 81/2015) , citato come visto nelle motivazioni della pronuncia, a tutela del lavoratore che rifiuti la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, con il diritto del datore di lavoro a procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nell’ipotesi di effettive esigenze economiche e organizzative dell’impresa che ricomprendano l’impossibilità di ricollocare il dipendente all’interno del circuito produttivo.

Quindi, in altre parole, ci si trova di fronte alla necessità di tutelare il diritto del lavoratore a non venire licenziato, a fronte di una dichiarata imprescindibile esigenza datoriale, nel caso di diniego alla richiesta di modifica del proprio orario di lavoro per una fittizia esigenza aziendale.

D’altronde è utile rammentare che già la Corte di Giustizia Europea (sentenza del 15 Ottobre 2014 nella causa C-221/13) aveva considerato che il divieto di licenziamento in questione è mirato ad impedire che un rifiuto del lavoratore nel caso al centro della discussione, possa in qualche modo diventare unico motivo del recesso , senza la presenza di effettive ragioni oggettive.

Quindi, alla luce di tutto questo, se il lavoratore rifiuta la trasformazione del rapporto da part-time a tempo pieno non può essere licenziato se non per esigenze effettive, ma soprattutto provate da parte del datore di lavoro.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)