

Illegittima la risoluzione consensuale in gravidanza , non convalidata

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 12128 dell'11 Giugno 2015 , ha stabilito che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro , intervenuta durante la gravidanza della lavoratrice , non estingue il rapporto se non è stata convalidata dal competente servizio ispettivo del Ministero del Lavoro.

.....

Con la sentenza in commento la Corte Suprema ha definito che la decisione con cui i giudici di merito avevano ritenuto che l'articolo 55, comma 4 del Decreto legislativo n. 151/2001, vigente al momento dei fatti di causa e sulla base del quale le dimissioni della lavoratrice in gravidanza devono essere convalidate dal competente servizio ispettivo del ministero del Lavoro, fosse estensivamente applicabile anche all'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto.

Il fatto

Il caso trae origine dalla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta durante il periodo di gravidanza di una lavoratrice.

La lavoratrice madre adiva il tribunale di primo grado , sostenendo che, in data successiva alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, aveva provveduto ad inviare alla società un certificato medico attestante lo stato di gravidanza alla data di cessazione del rapporto, chiedendone il ripristino.

In seguito al fallimento del tentativo di conciliazione esperito in seguito, la lavoratrice chiedeva al Tribunale che venisse accertato il diritto ed essere reintegrata in servizio e che la società venisse condannata a pagare le retribuzioni maturate sino al ripristino dell'originario rapporto di lavoro.

La Corte di Appello , in riforma della decisione del primo giudice , emetteva una pronuncia favorevole alla lavoratrice , dichiarando che la dipendente aveva diritto a vedere ripristinato il rapporto di lavoro in essere tra le parti e condannava pertanto la società a corrisponderle le retribuzioni globali di fatto maturate.

In particolare, la Corte territoriale aveva ritenuto che l'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 151/2001, secondo cui “ la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice , durante

il periodo di gravidanza , deve essere convalidata dal competente servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro” era estensivamente applicabile anche all’ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto.

Ciò ne aveva fatto derivare che la risoluzione contenuta nella conciliazione doveva ritenersi sospensivamente condizionata alla convalida , con diritto della lavoratrice al ripristino del rapporto di lavoro e condanna della società al pagamento delle retribuzioni.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza , lamentando che la Corte territoriale aveva erroneamente ritenuto applicabile la disposizione espressamente prevista per le dimissioni anche ad una ipotesi di scioglimento consensuale del rapporto di lavoro.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In premessa , i Giudici della Corte Suprema sottolineavano che la *ratio* della normativa in esame era quella di evitare che, nello stesso periodo, possa essere raggiunto il medesimo effetto di risoluzione del rapporto di lavoro derivante da un licenziamento, attraverso un atto che è formalmente ad iniziativa della lavoratrice o del lavoratore ma che non corrisponde ad una volontà dismissiva liberamente formatasi.

Rifacendosi anche ad un proprio precedente , la Corte specificava infatti che “si presume che le dimissioni possano essere influenzate da ragioni collegate alla specifica situazione che induce a privilegiare esigenze di tutela della prole rispetto alla stabilità dell’occupazione lavorativa e che possano essere indotte dal datore di lavoro che approfitti di una peculiare situazione psicologica del dipendente”.

Pertanto , spiegavano i Giudici , “ si affida ai servizi ispettivi ministeriali il compito di indagare la genuinità e la spontaneità della volontà dismissiva ; solo ove intervenga la ‘convalida’ , interpretabile come condizione di efficacia del negozio , si realizza la risoluzione del rapporto di lavoro”.

Stanti queste premesse , la Suprema Corte riteneva che, nonostante la disposizione in esame si riferisse testualmente alle sole “dimissioni“ , la stessa fosse applicabile , come ritenuto correttamente dai giudici di appello , anche alle ipotesi di “risoluzione

consensuale”.

“Invero “ proseguiva infatti la Corte “ sebbene le due tipologie negoziali si distinguano chiaramente per struttura, connessa all’unilateralità della prima ed alla bilateralità della seconda, esse hanno in comune l’effetto, che è quello di produrre la risoluzione del rapporto di lavoro”.

La Corte concludeva quindi specificando che l’intento protettivo della norma era proprio quello spiegato da quanto sopra detto e cioè che essa era finalizzata ad evitare che la parte che lavora, in un momento così particolare della propria vita in cui è madre o padre, risolva il rapporto esprimendo una volontà che non si sia correttamente determinata. In tale prospettiva pertanto, non poteva non essere sostenuto che “è sicuramente omogenea la situazione di chi si dimette senza che sia formalmente acquisito il consenso del datore di lavoro con la situazione di chi si dimette con l’accordo di questi, nell’ambito di una risoluzione consensuale del rapporto”.

Diversamente ragionando , sottolineavano i giudici , le finalità di tutela della disposizione sarebbero agevolmente eluse. Infatti , posto che sia il datore di lavoro a voler ottenere la cessazione del rapporto di lavoro con una lavoratrice in gravidanza, sarebbe facile , ad avviso della Suprema Corte , evitare il controllo dei servizi ispettivi ministeriali formalizzando una risoluzione consensuale in luogo di un mero atto di dimissioni.

Non da ultimo per importanza , i Giudici di legittimità specificavano inoltre che la spiegazione affermata a supporto della pronuncia , appariva altresì coerente con la successiva evoluzione legislativa della materia , anche se , per la collocazione temporale dei fatti , non era applicabile al caso in esame.

Ricordavano , infatti , che l’art. 4, comma 16, della legge n. 92/2012, ha sostituito l’art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 151/2001, prevedendo espressamente, fra l’altro, che “la risoluzione consensuale del rapporto”, oltre alla richiesta di dimissioni, debba essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e che a tale convalida sia sospensivamente condizionata l’efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Da tutto ciò ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

La sentenza in esame ha disposto che nonostante la normativa in esame si riferisca testualmente alle sole “*dimissioni*”, la stessa deve ritenersi applicabile anche alle ipotesi

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)

di “*risoluzione consensuale*”. Ciò è interessante nella misura in cui il ragionamento che sta alla base accomuna giurisprudenza e diritto (cosa non sempre scontata) nell'intento protettivo della norma che è “*finalizzata ad evitare che la parte che lavora, in un momento così particolare della propria vita in cui è madre o padre, risolva il rapporto esprimendo una volontà che non si sia correttamente determinata*”.

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)