

Licenziamento dell'apprendista nullo e trasformazione automatica del rapporto

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5051 del 15 Marzo 2016, ha stabilito che in tema di contratto di apprendistato, regolato dalla legge n. 25/1955, la lavoratrice, il cui licenziamento sia stato dichiarato nullo per violazione dell'art. 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ha diritto, in caso di mancato esercizio del diritto di recesso da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 19 di detta legge, alle retribuzioni alla stessa spettanti fino al verificarsi di una legittima causa di risoluzione del rapporto e non fino alla scadenza del periodo di apprendistato.

.....

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione ha definito che una volta dichiarato nullo il licenziamento dell'apprendista (perché nella fattispecie la donna era in gravidanza), il rapporto non solo prosegue ma in assenza di esercizio del diritto di recesso da parte del datore di lavoro, alla scadenza, si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui il Tribunale di primo grado dichiarava nullo il licenziamento irrogato ad una lavoratrice nel corso del rapporto di apprendistato in quanto intimato durante il periodo di gravidanza (in violazione del divieto di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 151/2001 – T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) e condannava la datrice di lavoro a riammettere in servizio la lavoratrice e al risarcimento del danno dalla stessa subito, in misura pari all'ammontare delle retribuzioni dalla data del licenziamento a quella dell'effettivo ripristino del rapporto.

In parziale riforma di detta sentenza la Corte d'Appello condannava la datrice di lavoro al risarcimento dei danni nella ridotta misura pari all'ammontare delle retribuzioni spettanti alla lavoratrice dalla data del licenziamento sino alla data di scadenza del contratto di apprendistato.

A sostegno della propria decisione la Corte distrettuale richiamava il contratto di formazione e lavoro e l'orientamento di legittimità, secondo il quale a tale tipologia di contratto, in quanto fattispecie del genere di contratto di lavoro a tempo determinato, non sono applicabili, in caso di disdetta da parte del datore di lavoro alla prevista scadenza, né

la norma di cui all'art. 6 della legge n. 604/66, né quella di cui all'art. 18 della legge n. 300/70; in ragione di ciò riteneva assorbito l'appello incidentale della lavoratrice, volto ad ottenere la speciale tutela di cui all'art. 18.

La lavoratrice proponeva quindi ricorso per cassazione, censurando, per quanto qui di interesse, la decisione della Corte territoriale per avere erroneamente richiamato la disciplina del contratto di formazione e lavoro, che è contratto a termine, mentre nell'apprendistato a termine è soltanto l'inquadramento del lavoratore.

L'apprendistato rappresenterebbe, infatti, una fase preliminare all'instaurazione di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e per la sua cessazione sarebbe richiesto un espresso atto di disdetta, in mancanza del quale il lavoratore sarebbe mantenuto in servizio con la qualifica conseguita.

Pertanto era da ritenere che, non essendosi il rapporto interrotto in virtù del licenziamento, dichiarato nullo, né essendo stato disdetta ex art. 2118 c.c. alla sua scadenza, esso si fosse convertito automaticamente in rapporto di lavoro ordinario a tempo indeterminato: e tale rapporto era successivamente cessato solo quando la lavoratrice, con raccomandata, aveva rifiutato la ripresa del servizio che la datrice di lavoro le aveva offerto in ottemperanza alla sentenza di primo grado, chiedendo l'indennità sostitutiva della reintegrazione.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

La Suprema Corte sul punto ricordava che il contratto di apprendistato, quale disciplinato dalla legge 19 Gennaio 1955, n. 25 (in vigore fino al 24 Ottobre 2011 e, quindi, applicabile vista la collocazione temporale al caso di specie), "dà origine ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, costituito dalla sequenza di due fasi distinte, di cui la prima è contraddistinta da causa mista, posto che al normale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge, con funzione specializzante, lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale, a cui sono connesse l'obbligazione del datore di lavoro di impartire idoneo insegnamento e dell'apprendista di fornire la cooperazione necessaria alla sua più utile attuazione; e la seconda – configurata come eventuale, dipendendo dal mancato esercizio, da parte del datore di lavoro, del diritto di recesso legalmente attribuitogli dall'art. 19 della legge cit. ("Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 del Codice civile l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di

idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore) – assimilabile in ogni aspetto ad un ordinario rapporto di lavoro subordinato”.

In tal senso, proseguivano i Giudici, è la previsione normativa della disdetta ai sensi dell'art. 2118 del codice civile e cioè con periodo di preavviso, istituto corrispondente all'esigenza, propria di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di evitare che la parte, che subisce il recesso, si trovi di fronte improvvisamente alla rottura del contratto, ma abbia, in caso di licenziamento, la possibilità di procurarsi un'altra occupazione e di ricercare, nel caso di dimissioni, un idoneo sostituto nel mercato del lavoro.

In aggiunta, definiva la Corte che ancora “ in tal senso converge altresì e univocamente la seconda parte della disposizione, là dove è stabilito, nel caso di mancato esercizio del diritto potestativo, che l'apprendista “è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore”: tali previsioni – prosegue la sentenza – dimostrano come il termine finale della formazione professionale non identifichi un termine di scadenza del contratto, che, pertanto, non può ritenersi a tempo determinato, e come, in assenza di disdetta, vi sia continuazione di un unico rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sia pure spogliato della complessità iniziale e ricondotto alla causa tipicamente afferente alla sua forma ordinaria”.

Ne conseguiva quindi che il rapporto di lavoro, una volta proseguito a seguito del mancato esercizio del diritto di recesso, restava assoggettato alle ordinarie cause di risoluzione. Nella specie, esso non si era interrotto in virtù del licenziamento, dichiarato nullo perché intimato in stato di gravidanza (e, pertanto, rimasto privo di effetti solutori) e doveva ritenersi continuato, non essendovi stata disdetta ai sensi dell'art. 19 della legge n. 25/1955 da parte del datore di lavoro, anche oltre la data di scadenza del periodo di apprendistato e fino al momento in cui la lavoratrice ebbe a comunicare, così determinandone la cessazione, di non voler più riprendere servizio, nonostante l'invito in tal senso della datrice di lavoro.

Da tutto quanto sopra ne derivava l'accoglimento del ricorso.

In definitiva

In tema di contratto di apprendistato, regolato dalla legge n. 25/1955, la lavoratrice, il cui licenziamento sia stato dichiarato nullo per violazione delle norme a tutela della maternità, ha diritto, in caso di mancato esercizio del diritto di recesso 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)

ai sensi dell'art. 19 della suddetta legge, alle retribuzioni alla stessa spettanti fino al verificarsi di una legittima causa di risoluzione del rapporto e non solo fino alla scadenza del periodo di apprendistato.

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)