

Licenziamento lavoratrice madre in caso di chiusura dell'azienda o chiusura di reparto

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 14515 del 6 giugno 2018, ha ribadito che la lavoratrice madre può essere licenziata, anche prima del compimento dell'anno di vita del bambino, in caso "di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta" (articolo 54, comma 3, lettera b), del Decreto Legislativo n. 151/2001).

Detta indicazione non può essere estesa, in via analogica, anche al caso di chiusura di un singolo reparto in cui opera la dipendente. In quest'ultimo caso, il licenziamento deve essere considerato illegittimo, ai sensi dell'articolo 54, comma 1.

.....

Con la sentenza qui in commento, la Suprema Corte ha voluto ricordare a chiare lettere che una lavoratrice madre è licenziabile solo se a chiudere è tutta l'azienda e non solo il suo reparto, quantomeno fino a che opera la tutela sulla maternità.

Il fatto

Il caso nasce dalla sentenza con cui la corte di appello, in parziale riforma della pronuncia di primo grado, dichiarava la nullità, per violazione dell'art. 54, comma 3 0, lett. b), d.lgs. n. 151/2001, del licenziamento intimato ad una lavoratrice madre dalla società datrice di lavoro, irrogato a causa della chiusura del reparto aziendale cui era addetta.

La corte rilevava, a sostegno della propria decisione, come la norma richiamata dovesse considerarsi di stretta interpretazione e di conseguenza consentisse il licenziamento della lavoratrice madre soltanto nei casi di cessazione totale dell'attività (e non anche, come nel caso di specie, di chiusura del reparto al quale la stessa era addetta).

I giudici dell'appello, in ogni caso, rilevavano come la società avesse espressamente assunto l'obbligo di reimpiegare la lavoratrice, al termine del periodo protetto, in altro esercizio e come la stessa, alla luce delle diverse mansioni svolte in precedenza, potesse essere utilmente ricollocata in azienda, così da determinare la nullità del recesso anche nell'ipotesi in cui si fosse ritenuto di accedere al diverso orientamento giurisprudenziale in materia.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte di appello aveva erroneamente affermato che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è escluso solo nel caso di cessazione totale dell'attività aziendale, mentre si applica anche nel caso di cessazione dell'attività aziendale in un ramo o reparto autonomo a cui la lavoratrice è addetta. In aggiunta, lamentava che la corte aveva

erroneamente affermato che la lavoratrice poteva essere reimpiegata nei residui esercizi commerciali della società senza però accertare che vi fossero posti disponibili.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione sostenevano i Giudici di legittimità, anche facendo riferimento alla propria giurisprudenza precedente cui intendevano dare continuità, che l'art. 54, co. 3, lett. b), del d.lgs. n. 151/ 2001 prevede la non applicabilità del divieto di licenziamento di cui al comma 1 nell'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda alla quale la lavoratrice è addetta.

Poiché, proseguiva la Corte, si tratta di norma che pone un'eccezione ad un principio di carattere generale (e cioè quello fissato dall'art. 54, comma 1, di divieto di licenziamento della lavoratrice che si trovi nelle condizioni ivi specificate), essa è da ritenersi di stretta interpretazione e, come tale, non suscettibile di interpretazione estensiva o analogica; con la conseguenza che per la non applicabilità del divieto devono ricorrere entrambe le condizioni previste dalla citata lett. b) e cioè che il datore di lavoro sia un'azienda e che vi sia cessazione dell'attività.

Pertanto, concludevano gli ermellini, in tema di tutela della lavoratrice madre, la deroga al divieto di licenziamento dall'inizio della gestazione fino al compimento dell'età di un anno del bambino, opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale, sicché, trattandosi di fattispecie normativa di stretta interpretazione, essa non può essere applicata in via estensiva od analogica alle ipotesi di cessazione dell'attività di un singolo reparto dell'azienda, ancorché dotato di autonomia funzionale. 1

Per tutto quanto espresso, la Corte respingeva il ricorso.

In definitiva

La Cassazione ha affermato che la deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice madre, dall'inizio della gestazione fino al compimento dell'età di un anno del bambino, opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale e non anche nelle ipotesi di cessazione dell'attività di un singolo reparto, ancorché dotato di autonomia funzionale.

La pronuncia analizzata ci offre lo spunto per ricordare schematicamente quando una lavoratrice madre può o non può essere licenziata.

In generale si ricorda che da quando la lavoratrice è in gravidanza, fino al compimento dell'anno di età del bambino, per la stessa opera il divieto di licenziamento, che è una forma di tutela più alta della maternità. Più in particolare, la gestazione si presume iniziata 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato di gravidanza.

Si annota, inoltre, che anche il padre lavoratore che usufruisce del congedo di paternità, non può essere licenziato per tutta la durata del congedo e fino al compimento dell'anno del figlio. Ovviamente poi il licenziamento non può essere causato dalla domanda o dalla fruizione dell'astensione facoltativa e del congedo per malattia del bambino da parte della madre o del padre lavoratore.

Sussistono però delle eccezioni alle regole sopra citate:

- se siamo in presenza di un licenziamento disciplinare per giusta causa, per una colpa grave della lavoratrice costituente appunto giusta causa di risoluzione del rapporto, laddove, comunque, l'individuazione dei fatti alla base del recesso deve essere fatta in modo rigoroso, tenendo conto delle condizioni psico fisiche in cui ella si trova;
- per cessazione dell'attività aziendale;
- per la scadenza del termine nei contratti a tempo determinato;
- per l'ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta;
- per esito negativo della prova, ma solo se il datore di lavoro non era a conoscenza dello stato di gravidanza. In caso contrario, il datore di lavoro deve motivare il giudizio negativo circa l'esito della prova, in modo da consentire alla lavoratrice di fornire l'eventuale contro prova e far sì che il giudice valuti i motivi reali del recesso, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dallo stato di gravidanza.

Proprio il caso del licenziamento per cessazione di attività è quello affrontato nella fattispecie che ha originato la pronuncia esaminata.

In termini generali, non si può trattare della chiusura o della cessione del ramo d'azienda e anche il caso dell'esternalizzazione delle attività cui era adibita la lavoratrice non permette al datore di licenziare la lavoratrice madre.

Si deve trattare quindi della cessazione totale dell'attività aziendale e non solo del singolo reparto cui era adibita la lavoratrice. E si parla di cessazione e non di ristrutturazione organizzativa o produttiva, perché non riconducono alla suddetta ipotesi.

Pertanto: il divieto di licenziamento della lavoratrice madre fino al compimento di un anno di età del bambino costituisce un principio di carattere generale e dunque l'eventuale deroga ha natura eccezionale. Ciò significa che la norma è applicabile solo nei casi da essa espressamente indicati e non anche in quelli simili. Pena la nullità del licenziamento.