

Nullità del licenziamento e tutela breve in caso di maternità interrotta

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 14723 del 14 Luglio 2015 , ha dichiarato nullo il licenziamento comminato ad una lavoratrice nell'ipotesi di un'interruzione di gravidanza entro i primi 180 giorni della stessa , affermando come il periodo successivo all'evento è equiparato ad un periodo di malattia e , come tale , non può avvenire un licenziamento.

.....

Nella sentenza in commento , si legge che la Corte Suprema ha stabilito che nel periodo sopra citato la lavoratrice è tutelata contro il licenziamento, ma questa copertura opera solo durante la gravidanza medesima e fino al termine del periodo di malattia conseguente alla sua interruzione. In tale ipotesi non opera, infatti , la tutela più ampia prevista per la maternità che si conclude con la nascita del bambino , nella quale il divieto di licenziamento si estende sino al primo anno di vita del figlio.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello aveva rigettato il ricorso incidentale proposto da una società avverso la pronuncia del tribunale di primo grado , che aveva dichiarato la nullità del licenziamento per superamento del comporto , irrogato ad una lavoratrice durante il periodo di gravidanza. In parziale accoglimento poi del ricorso (principale) proposto dalla lavoratrice, aveva condannato la società al pagamento della retribuzione maturata dalla data in cui la datrice di lavoro aveva ricevuto il certificato medico attestante lo stato di gravidanza , anziché , come statuito dal primo giudice, dalla data dell'offerta della prestazione lavorativa.

A sostegno della decisione , la Corte territoriale aveva ritenuto che:

- il recesso era nullo ex art. 54 del d.lgs. n. 151/01, in quanto intimato nel corso del periodo dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- non poteva esser richiamato nella fattispecie il disposto dell'art. 19 del d.lgs. n. 151/01, che equipara la gravidanza di durata inferiore ai sei mesi alla malattia, costituendo tale disposizione tutela della lavoratrice e non fonte di deroghe alla previsione di nullità del licenziamento;

- trattandosi di nullità per contrasto di norme imperative e quindi di un vizio genetico dell'atto, non sanabile e improduttivo di effetti, il licenziamento intimato nel periodo di gravidanza non ha effetti risolutivi del rapporto, che quindi permane;
- le retribuzioni competevano dalla data in cui la datrice di lavoro aveva ricevuto il certificato medico di gravidanza.

La società datrice di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sostenendo, in particolare, che " in base alla normativa legislativa e regolamentare disciplinante la materia, non è prevista per il caso in questione (interruzione della gravidanza entro il 180° giorno) la nullità del licenziamento, posto che il regolamento di cui al D.P.R. n. 1026/76 nulla dispone al riguardo in caso di aborto; diversamente opinando, si giungerebbe a concludere che la lavoratrice che abbia partorito un bambino deceduto e quella il cui figlio sia morto prima del compimento del primo anno di età godrebbero di una tutela di minor durata rispetto a quella riconosciuta alla lavoratrice che abbia abortito ".

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In particolare, sostenevano i Giudici Supremi "la previsione di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 151/01, nel considerare a tutti gli effetti come malattia l'interruzione spontanea o volontaria della gravidanza è disposizione di tutela della lavoratrice, che non elide tuttavia il disposto dell'art. 54 del decreto medesimo nella parte in cui impone il divieto di licenziamento durante la pregressa gravidanza e sanziona di nullità il licenziamento intimato in violazione del divieto; la previsione del divieto di licenziamento, nell'ipotesi di interruzione della gravidanza entro il 180° giorno dal suo inizio, va tuttavia interpretata nei limiti in cui può avere un senso, dovendosi quindi escludere la perdurante efficacia del divieto stesso 'fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino', trattandosi di cadenze temporali che necessariamente, nella suddetta ipotesi, non possono verificarsi ".

Ne discendeva, ad avviso della Suprema Corte, che non era condivisibile l'interpretazione della società secondo cui in caso di interruzione della gravidanza entro il 180° giorno non poteva ritenersi la nullità del licenziamento intimato mentre la gravidanza era ancora in corso, ma neppure la diversa (e contestata) opzione secondo

cui, anche in caso di aborto, l'art. 54 del d.lgs. n. 151/01 era applicabile nella sua integrale disposizione letterale, ossia con la previsione (assurda e anche per ciò solo da escludersi) di un divieto di licenziamento che si estenderebbe fino ad un termine finale irrealizzabile.

In altri termini, concludevano i Giudici “mentre per gli altri descritti esiti patologici il legislatore ha ritenuto di dettare apposite norme parzialmente modificatrici della disciplina di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 151/01, per il caso di interruzione della gravidanza entro il 180° giorno dal suo inizio ciò non ha fatto, reputando implicitamente che il divieto di licenziamento per il periodo di gravidanza (e dunque solo finché la gravidanza stessa non si sia interrotta) costituisca sufficiente tutela della lavoratrice, in una con la previsione, già ricordata, di considerare come malattia la stessa interruzione della gravidanza”.

Da tutto ciò ne discendeva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Per analizzare correttamente la sentenza giova rammentare brevemente la normativa di riferimento:

L'art. 54 del d.lgs. n. 151/01 prevede che:

“Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino” (comma 1);

“Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza (...)” (comma 2); “Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo” (comma 5).

Il comma 3 del medesimo articolo contempla a sua volta i casi in cui il divieto di licenziamento non si applica.

Quindi il licenziamento (salvi i casi contemplati dal comma 3) è nullo qualora sia intimato nei confronti di una lavoratrice in stato di gravidanza.

Le vicende del prosieguo della gravidanza possono essere fisiologiche (nascita di un bambino vivo e sua sopravvivenza) o a vario titolo patologiche:

- *interruzione spontanea, volontaria o terapeutica entro i primi 180 giorni;*
- *interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione;*
- *nascita di un bambino morto o suo successivo prematuro decesso.*

La normativa di riferimento contempla le varie ipotesi patologiche, prevedendo che:

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)

“L’interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia” (art. 19 del d.lgs. n. 151/01);

“Ai fini dell’applicazione dell’art. 20 della legge [ora art. 19 del d.lgs. n. 151/01], l’interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall’inizio della gestazione, si considera aborto” (art. 12, comma 1, del D.P.R. n. 1026/76);

“È considerata invece come parto, a tutti gli effetti, l’interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza successiva al 180° giorno dall’inizio della gestazione” (art. 12, comma 2, del D.P.R. n. 1026/76);

“Nel caso che il bambino sia nato morto, o sia deceduto durante il periodo di interdizione dal lavoro, il divieto di licenziamento, cessa alla fine di tale periodo. Ove il bambino sia deceduto dopo il periodo di interdizione e prima del compimento di un anno di età, il divieto cessa dieci giorni dopo la sua morte” (art. 2 del D.P.R. n. 1026/76).

Dato quindi che la controversia oggetto della sentenza ruota intorno a un caso (aborto entro 180 giorni dal concepimento) per il quale la legge non spiega in maniera espressa se e come si applica il divieto di licenziamento , i Giudici hanno ragionevolmente stabilito che la previsione, nell’ipotesi di interruzione della gravidanza entro il 180° giorno dal suo inizio, va interpretata nei limiti in cui può avere un senso , dovendosi quindi escludere la perdurante efficacia del divieto stesso fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dalla legge , nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il silenzio del legislatore su questo punto , in altre parole , secondo i giudici di legittimità , deve essere interpretato nel senso che lo stesso ha ritenuto sufficiente tutelare la lavoratrice applicando il divieto di licenziamento per il solo periodo nel corso del quale è stata portata avanti la gravidanza e nel successivo periodo di malattia connesso all’interruzione della stessa.

Per tutto ciò , la Cassazione ha stabilito che il licenziamento è nullo non solo durante tutto il periodo di gravidanza ma anche successivamente all’interruzione della stessa, in quanto l’aborto viene equiparato ad un periodo di malattia.

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)