Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 1 – Dicembre 2015-Gennaio 2016

Cassazione 6 novembre 2015 n. 22717 – Rifiuto del lavoratore di ricevere la lettera di licenziamento ed efficacia del recesso

Il rifiuto da parte del dipendente di ricevere la lettera di licenziamento consegnata a mano non inficia la validità della comunicazione e, dunque, l'efficacia del provvedimento, risultando legittimo il ricorso alla prova testimoniale per la verifica circa l'effettiva cognizione del recesso e delle connesse motivazioni da parte del lavoratore.
La Suprema Corte viene, dunque, a ribadire che *"(…) il rifiuto di una prestazione da parte del destinatario non può risolversi a danno dell'obbligato, inficiandone l'adempimento; tale principio si coniuga, nell'ambito del rapporto di lavoro, con l'obbligo del lavoratore di ricevere comunicazioni, anche formali, sul posto di lavoro e durante l'orario di lavoro, in dipendenza del potere direttivo e disciplinare al quale è sottoposto. In conseguenza è stato da questa Corte già da tempo affermato che il rifiuto da parte del lavoratore di ricevere l'atto scritto di licenziamento non impedisce il perfezionarsi della relativa comunicazione"*. Ed ancora *"Rispetto alla presunzione di avvenuta conoscenza è del tutto irrilevante il successivo invio da parte del datore di lavoro di formale raccomandata, essendo lo stesso ascrivibile ad una ulteriore cautela adottata dall'azienda, non certo idonea a fornire argomento di prova della mancata precedente comunicazione"*.

Cassazione 9 novembre 2015 n. 22825 – Licenziamento orale e relative conseguenze processuali e sostanziali

Anche a seguito della riforma della legge n. 604/1966, il licenziamento orale deve ritenersi inesistente e, in quanto tale, inidoneo a produrre effetti interruttivi sul rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità. Ne consegue la non assoggettabilità di tale fattispecie al termine decadenziale di impugnativa di cui all'art. 6 della legge n. 604/1966 ed il diritto del lavoratore ad ottenere tutte le retribuzioni maturate e maturande dalla data di cessazione del rapporto sino a quella di effettiva riammissione in servizio.
La Cassazione conferma, dunque, il principio secondo cui *"il licenziamento intimato oralmente deve ritenersi giuridicamente inesistente e come tale, da un lato, non richiede un'impugnazione nel termine di decadenza di cui alla legge n. 604 del 1966, art. 6 e, dall'altro, non incide sulla continuità del rapporto di lavoro e quindi sul diritto del lavoratore alla retribuzione fino alla riammissione in servizio"*.

AGENS
Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma
Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 10 novembre 2015 n. 22914 – Licenziamenti collettivi e criterio di scelta legato alla prossimità della maturazione del diritto al trattamento pensionistico

La Suprema Corte, dopo aver ribadito alcuni consolidati principi giurisprudenziali vigenti in materia di licenziamenti collettivi e, nella specie, relativi alla regolarità e completezza della comunicazione di avvio della procedura, ha confermato la legittimità della riduzione operata in applicazione del solo requisito connesso alla prossimità nella maturazione del diritto al trattamento pensionistico.
In particolare, i Giudici di legittimità affermano nuovamente che *"(…) nella fattispecie in esame non può non rilevarsi l'assenza di qualsiasi elemento suscettibile di far paventare l'esistenza di un intento discriminatorio da parte della società datrice di lavoro, essendo innegabile l'equità di un sistema di riduzione del personale incentrato sull'esigenza di una più efficiente riorganizzazione dell'impresa non disgiunta da quella di addossare la ricaduta degli effetti negativi della riduzione stessa sui soggetti che, per essere prossimi a pensione, hanno la capacità economica di ammortizzare meglio detti effetti"*.
Ed ancora *"(…) in materia di licenziamenti collettivi – come sottolineato nella sentenza della Corte Costituzionale n. 268 del 1994 – la determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si traduce in un accordo sindacale che ben può essere concluso dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o attraverso le associazioni sindacali che la rappresentano, senza la necessità dell'approvazione dell'unanimità) poiché adempie ad una funzione regolamentare delegata dalla legge, deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, sanzionato dalla legge n. 300 del 1970, art. 15, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità e devono essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori. Deve, conseguentemente, considerarsi razionalmente giustificato il criterio della prossimità a trattamento pensionistico con fruizione di <mobilità lunga>, oltre tutto esemplificativamente menzionato nella citata sentenza costituzionale"*.

Cassazione 18 novembre 2015 n. 23620 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e finalità di vantaggio economico per l'impresa

Con la sentenza in esame la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo anche laddove risulti diretto a far conseguire all'impresa un maggior profitto. Viene, pertanto, a delinearsi l'orientamento secondo cui la scelta di licenziare non deve necessariamente essere determinata dal solo scopo di *"limitare le perdite"*, ma ben può comportare anche soltanto *"l'arricchimento"* del datore di lavoro.
Nella specie, i Giudici di legittimità hanno ritenuto che *"(…) il contratto di lavoro possa*

essere sciolto a causa di un'onerosità non prevista, alla stregua delle conoscenze ed esperienze di settore, nel momento della sua conclusione (art. 1467 c.c.) e tale sopravvenienza ben può consistere in una valutazione dell'imprenditore che, in base all'andamento economico dell'impresa rilevato dopo la conclusione del contratto, ravvisi la possibilità di sostituire un personale meno qualificato con dipendenti maggiormente dotati di conoscenze e di esperienze e quindi di attitudini produttive. Né l'esercizio di tale potere è sindacabile nel merito dal giudice, e ciò tanto più vale quando il Legislatore, come indica la L. n. 183 del 2010, art. 30, invocato dalla ricorrente, inclina a tutelare più intensamente la libertà organizzativa.
Al controllo giudiziale sfugge necessariamente anche il fine, di arricchimento o di non impoverimento, perseguito dall'imprenditore (anche nei casi in cui questo controllo sia tecnicamente possibile), considerato altresì che un aumento del profitto si traduce non, o non solo, in un vantaggio per il suo patrimonio individuale ma principalmente in un incremento degli utili dell'impresa ossia in un beneficio per la comunità dei lavoratori".

Cassazione 25 novembre 2015 n. 24064 – Demansionamento ed onere della prova

In merito al demansionamento ed alla ripartizione dell'onere della prova, la Suprema Corte torna a ribadire il principio di diritto secondo cui *"il lavoratore è tenuto a prospettare le circostanze di fatto volte a dare fondamento alla denuncia ed ha quindi l'onere di allegare gli elementi di fatto significativi dell'illegittimo esercizio del potere datoriale e non anche quelli idonei a dimostrare in modo autosufficiente la fondatezza delle pretese azionate, mentre il datore di lavoro è tenuto a prendere posizione in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione, circa i fatti posti dal lavoratore a fondamento della domanda e può allegarne altri, indicativi del legittimo esercizio del potere direttivo, fermo restando che spetta al giudice valutare se le mansioni assegnate siano dequalificanti, potendo egli presumere nell'esercizio dei poteri, anche ufficiosi a lui attribuiti, la fondatezza del diritto fatto valere anche da fatti non specificamente contestati dall'interessato nonché da elementi altrimenti acquisiti o acquisibili al processo".*

Cassazione 2 dicembre 2015 n. 24530 – Illecito penale per appropriazione di un bene di modico valore ed illegittimità del licenziamento

In tema di licenziamento per giusta causa relativo ad eventi verificatisi prima dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012, la Suprema Corte ricorre nuovamente al consolidato principio secondo cui il recesso deve ritenersi illegittimo laddove, avuto riguardo sia all'elemento psicologico che alla condotta materiale posta in essere ed a tutti gli

elementi che ne hanno accompagnato l'esecuzione, appaia una misura sproporzionata, anche in considerazione della modica entità del danno subito dal datore di lavoro e dell'assenza di recidiva nella commissione di illeciti disciplinari.

Cassazione 3 dicembre 2015 n. 24643 – Superminimo e relativo assorbimento

Con la sentenza in esame viene confermato il principio secondo cui il trattamento di superminimo riconosciuto al dipendente deve ritenersi quale elemento retributivo assorbibile da successivi aumenti retributivi anche legati al passaggio di livello, fatta salva l'ipotesi di diverso accordo tra le parti, ovvero di diversa previsione da parte della contrattazione collettiva applicata.
Resta comunque a carico del lavoratore l'onere della prova circa l'intangibilità del superminimo.

Tribunale di Milano 16 dicembre 2015 n. 3460 – Decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro

Con la sentenza in esame, il Tribunale di Milano in funzione di Giudice del Lavoro ha ritenuto che le modifiche all'art. 18 della legge n. 300/1970 introdotte dalla legge n. 92/2012, andando a sostituire, fatte salve alcune fattispecie, la tutela reintegratoria con il pagamento di un'indennità omnicomprensiva, hanno intaccato il carattere della stabilità del posto di lavoro che giustificava la decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti in costanza di rapporto di lavoro. Ne conseguirebbe, a parere dell'adito Giudice, che, a far data dall'entrata in vigore della citata legge n. 92/2012, detta prescrizione inizierebbe a decorrere dalla cessazione del rapporto lavorativo anche per i dipendenti di aziende con più di 15 addetti.
Ed invero, nella pronuncia si legge che *"si deve prendere atto dell'entrata in vigore dal 18/7/2012 della legge n. 92/12 che ha modificato la tutela reale di cui all'art. 18 SL, prescrivendo, al comma cinque di tale norma, delle ipotesi nelle quali, anche a fronte di un licenziamento illegittimo, la tutela resta solo di tipo indennitario, senza possibilità di reintegrazione, in modo analogo che nella tutela obbligatoria (seppur con importi risarcitori maggiori).*
Sicché, si deve ritenere che da tale data i lavoratori, pur dipendenti da azienda sottoposta all'articolo 18 SL, potessero incorrere – per la durata della relazione lavorativa – nel timore del recesso nel far valere le proprie ragioni, a fronte della diminuita resistenza della propria stabilità (cfr . C. Cost. n. 63 del 1966 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, in tal modo, dell'articolo 2948, n. 3, cc)".

Cassazione 11 gennaio 2016 n. 203 – Decorrenza del termine di 30 giorni per optare per l'indennità sostitutiva della reintegra

Con la sentenza in esame la Suprema Corte ha chiarito che il termine di 30 giorni entro cui il lavoratore è tenuto ad esprimere la propria volontà di opzione rispetto all'indennità sostitutiva della reintegra decorre dal momento in cui, detto lavoratore, ha preso effettiva e completa conoscenza circa l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento ed il conseguente ordine di reintegrazione del giudice, indipendentemente dalla comunicazione del deposito della sentenza.
Ne consegue il principio secondo cui *"ai fini del decorso del termine di decadenza di cui all'art. 18, comma 5 stat. Lav. per il pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegra, assume rilevanza la conoscenza – effettiva e completa – da parte del lavoratore della sentenza di declaratoria di illegittimità del licenziamento, a prescindere dalla comunicazione di avvenuto deposito della stessa da parte della cancelleria, potendo avere il valore di questa anche la notificazione – operata dallo stesso ricorrente – della sentenza, ai fini esecutivi della stessa nel capo relativo al risarcimento del danno da licenziamento illegittimo"*.

Cassazione 12 gennaio 2016 n. 281 – Tempestività della contestazione disciplinare

La Suprema Corte torna a ribadire il principio di diritto secondo cui il concetto di immediatezza dell'azione disciplinare va inteso in senso relativo, tenuto conto di diversi aspetti tra cui la complessità dell'organizzazione aziendale e delle indagini ispettive, nonché l'effettiva cognizione di tutti gli elementi che hanno caratterizzato la condotta oggetto di contestazione e l'imputabilità della stessa al lavoratore.
Si conferma, dunque, il principio secondo cui *"il criterio dell'immediatezza va inteso in senso relativo, poiché si deve tener conto delle ragioni che possono far ritardare la contestazione, tra cui il tempo necessario per l'espletamento delle indagini dirette all'accertamento dei fatti, la complessità dell'organizzazione aziendale, e la valutazione in proposito compiuta dal giudice di merito è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata e priva di vizi logici"*.

Cassazione 15 gennaio 2016 n. 586 – Malattia e compatibilità con altra attività lavorativa

Attesa l'assenza di specifici divieti di legge, lo svolgimento di altra attività lavorativa durante lo stato di malattia deve ritenersi illegittimo e, dunque, tale da giustificare il licenziamento disciplinare solo laddove, detta attività risulti in concorrenza con il proprio

datore di lavoro ovvero sia idonea a pregiudicare la salute del lavoratore sì da aggravarne la patologia o comunque tardare il recupero fisico e, pertanto, il rientro in servizio.