newsletter
GENNAIO 2016

Studio
Arlati Ghislandi
CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

3. Giurisprudenza

3. GIURISPRUDENZA

Legittimo il licenziamento irrogato dalla sede di distacco temporaneo

Cassazione n. 24828 del 9 dicembre 2015

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ha stabilito che è legittimo il licenziamento irrogato dall'ufficio competente in materia di procedimento disciplinare della sede presso cui il lavoratore è temporaneamente distaccato. Dalla lettura complessiva della normativa si evince chiaramente che il soggetto o l'ufficio competente deve essere individuato con riferimento al luogo presso cui il lavoratore sta prestando effettivamente la propria attività lavorativa al momento del procedimento disciplinare. In tal modo, da una parte è facilitato l'espletamento dell'indagine disciplinare e, dall'altra, è garantito il diritto alla difesa del lavoratore. La Cassazione ha così rigettato il ricorso proposto da un dipendente pubblico per illegittimità del licenziamento irrogatogli sulla base che la competenza spettasse al direttore della sede regionale per la quale era stato assunto.

Assorbimento del superminimo in caso di assegnazione a qualifica superiore

Cassazione n. 24643 del 10 dicembre 2015

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza in commento, ha stabilito che il c.d. superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è soggetto al principio dell'assorbimento, nel senso che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a superiore qualifica, l'emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, laddove gli sia stata attribuita la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente.

Cessione d'azienda e fallimento, chi risponde per il TFR

Cassazione n. 164 dell'8 gennaio 2016

La Corte di Cassazione ha affermato un importante principio in tema di cessione d'azienda. Posto il carattere retributivo e sinallagmatico del TFR che costituisce istituto di retribuzione differita, il datore di lavoro cedente rimane obbligato nei confronti del lavoratore suo dipendente, il cui rapporto sia proseguito con il datore di lavoro cessionario, per la quota di TFR maturata durante il periodo di lavoro svolto fino al trasferimento aziendale; mentre il datore cessionario è obbligato per la stessa quota solo in ragione del vincolo di solidarietà, e resta l'unico obbligato quanto alla quota maturata nel periodo successivo alla cessione. Ne consegue che il lavoratore è legittimato a proporre istanza di fallimento del datore di lavoro che abbia ceduto l'azienda, essendo creditore del medesimo. Non va, poi, dimenticato che poiché il TFR è parte della retribuzione che viene accantonata e diviene esigibile solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ne consegue che potrà formare oggetto di domanda di ammissione al passivo del fallimento soltanto al momento della cessazione del rapporto stesso. Quando i crediti per competenze maturate e per TFR sono stati ammessi al passivo, i dipendenti possono chiedere al fondo di garanzia l'anticipazione di quanto vantato a titolo di TFR e relativi accessori.

Niente indennità risarcitoria se il lavoratore non esercita l'opzione entro 30 giorni
Cassazione n. 203 dell'11 gennaio 2016

In materia di licenziamento, la Corte di Cassazione ha affermato che il termine di 30 giorni previsto dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970, entro il quale il lavoratore deve esercitare l'opzione tra la reintegra e l'indennità sostitutiva di quindici mensilità, decorre dal momento in cui il lavoratore sia venuto a conoscenza della sentenza del giudice, in quanto sono ammesse forme equipollenti alla comunicazione formale della sentenza di reintegra.
Di conseguenza, afferma la Corte *"ai fini del decorso del termine di decadenza di cui all'art. 18, co. 5 stat.lav. per il pagamento dell'indennità sostitutiva alla 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"*.