

newsletter
AGOSTO 2016



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

3. Giurisprudenza

3. GIURISPRUDENZA

Licenziamento illegittimo se il patto di prova non è firmato

Cassazione n. 16214 del 4 agosto 2016

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 16214 del 4 agosto 2016, ha chiarito che il patto di prova deve essere accettato e firmato dal dipendente per iscritto, pena l'invalidità dell'eventuale licenziamento intimato alla scadenza del relativo periodo con contestuale reintegra sul posto di lavoro del lavoratore licenziato. Inoltre, continuano i Supremi Giudici, il periodo di prova non può essere prorogato in costanza di rapporto, poiché la sua durata può essere definita solo dal contratto di assunzione. Il datore di lavoro, pertanto, non può recedere dal rapporto una volta terminato il periodo di prova inizialmente stabilito e successivamente oggetto di proroga sottoposta alla dipendente e da questa accettata solo verbalmente. Ricorda poi La sentenza che il licenziamento per mancato superamento della prova è valido solo se siano specificate nel contratto di assunzione le mansioni del lavoratore.

Possibile il lavoro durante la malattia se non pregiudica la guarigione

Cassazione n.15989 del 1°agosto 2016

La Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n.15989 del 1° agosto 2016, ha ricordato che non sussiste, durante il periodo di assenza per malattia, un divieto assoluto di prestare una diversa attività professionale a favore di terzi, purché tale attività non comprometta la guarigione del lavoratore nel più breve tempo possibile.

Risulta quindi opportuno svolgere un accertamento in concreto diretto a verificare la patologia sofferta dal dipendente e la nuova attività professionale resa durante la malattia.

Alla luce di quanto sopra si realizza una giusta causa di licenziamento solo qualora si dimostri che il lavoratore abbia agito fraudolentemente in danno del datore di lavoro, simulando la malattia per assentarsi per poter svolgere un lavoro diverso o lavorando durante l'assenza con altre imprese concorrenti, oppure qualora si dimostri che lo stesso lavoratore, anziché collaborare al recupero della salute per riprendere nel più breve tempo possibile la sua attività, abbia compromesso o ritardato la propria guarigione strumentalizzando il diritto al riposo per trarne un reddito di lavoro diverso in costanza di malattia e in danno del proprio datore di lavoro.

Anche il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso con rito Fornero

Cassazione n.17091 del 12 agosto 2016

La Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 17091 del 12 agosto 2016, in contrasto con precedenti decisioni, ha precisato che nell'ambito del rito Fornero è possibile proporre non solo domande aventi ad oggetto un'impugnativa di licenziamento, ma anche il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso.

In precedenza la suprema Corte si era orientata in senso contrario, sostenendo che nel rito Fornero le predette domande non potessero formare oggetto del ricorso.

Licenziamenti collettivi e sindacati maggiormente rappresentativi

Cassazione n.17234 del 22 agosto 2016

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 17234 del 22 agosto 2016, ha confermato che in assenza di Rsa o Rsu, la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo collettiva non va limitata ai sindacati presenti nel Comune.

È stato, quindi, dichiarato illegittimo il licenziamento collettivo la cui comunicazione di procedura non è stata trasmessa a tutte le associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Sicurezza sul lavoro: obblighi nell'appalto

Cassazione n.35185 del 22 agosto 2016

Gli obblighi di sicurezza in materia di appalto ricadono sia sul committente che sull'appaltatore. Tuttavia la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 35185 del 22 agosto 2016, ha precisato che al fine di configurare una eventuale responsabilità del committente si deve verificare se la sua condotta ha, in concreto, contribuito a determinare l'evento rispetto alle capacità organizzative della ditta scelta ed alle specificità dei lavori da eseguire, ai criteri seguiti dallo stesso committente per la scelta dell'appaltatore o del prestatore d'opera, nonché alla agevole e immediata percepibilità da parte del committente di situazioni di pericolo.

La malattia non impedisce il decorso del termine per proporre domanda di indennità di mobilità

Cassazione n.17404 del 29 agosto 2016

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con sentenza in oggetto, ha affermato che la tardiva presentazione della domanda di indennità di mobilità comporta la decadenza del diritto all'intera prestazione, e non solo dei ratei di indennità già scaduti prima della presentazione della domanda. Il cattivo stato di salute del lavoratore richiedente, inoltre, non costituendo causa di forza maggiore, non può evitare il decorso della decadenza dal diritto alla prestazione.