

newsletter  
**NOVEMBRE 2015**



Studio  
**Arlati Ghislandi**

CONSULENZA  
DEL LAVORO E FISCALE

**3. Giurisprudenza**

### 3. GIURISPRUDENZA

#### **Trasformazione a tempo parziale e licenziamento**

*Cassazione n. 21875 del 27 ottobre 2015*

La Cassazione civile, sezione lavoro ha stabilito che non può concorrere a dimostrare la sussistenza del giustificato motivo oggettivo al licenziamento, l'indisponibilità della lavoratrice a ridurre l'orario di lavoro con cui svolge la prestazione lavorativa.

Ai sensi dell'abrogato art.5, co.1, D.Lgs. n.61/00 e come attualmente previsto dall'art. 8 del D. Lgs. n.81/15 – il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in parziale, o viceversa, *“non costituisce giustificato motivo di licenziamento”*.

La norma nazionale, interpretata alla luce di quella comunitaria, impone di ritenere che il datore di lavoro che licenzi il lavoratore che rifiuta la riduzione di orario ha l'onere di dimostrare, ai fini della legittimità del provvedimento espulsivo, che sussistono effettive esigenze economico –organizzative in base alle quali la prestazione non può essere mantenuta a tempo pieno, ma solo con l'orario ridotto, nonché il nesso causale tra queste e il licenziamento.

---

#### **Indennità sostitutiva, ritardi di pagamento senza effetti retributivi**

*Cassazione n. 22410 del 3 novembre 2015*

Con la sentenza in commento la Cassazione, pronunciandosi su un caso di licenziamento illegittimo con tutela reale ante Legge n. 92/2012 (Legge Fornero), ribadisce il principio di diritto, già cristallizzato da due pronunce delle Sezioni Unite del 2014, secondo cui il lavoratore che abbia ottenuto la reintegrazione nel posto di lavoro e optato per l'indennità sostitutiva di 15 mensilità, non matura l'ulteriore diritto alle retribuzioni fino all'effettivo pagamento. La Cassazione si è espressa in conformità con l'orientamento tracciato dalle Sezioni Unite con le sentenze 18353 e 18354 entrambe del 2014, ribadendo il principio per cui, in caso di licenziamento illegittimo, ove il lavoratore in regime di tutela reale opti per l'indennità sostitutiva della reintegrazione avvalendosi della facoltà prevista dall'articolo 18, comma 5, della Legge 300/70, il rapporto di lavoro con la comunicazione al datore di tale scelta si estingue senza che debba intervenire il pagamento dell'indennità stessa e senza che permanga, per il periodo successivo in cui la prestazione lavorativa non è dovuta dal lavoratore, né può essere pretesa dal datore di lavoro, alcun obbligo retributivo. Pertanto il lavoratore che opti per le 15 mensilità avrà diritto, a titolo risarcitorio, alle retribuzioni dal licenziamento fino alla comunicazione della scelta. L'eventuale ritardato o mancato pagamento dell'indennità non farà rivivere il diritto alle retribuzioni nel frattempo maturate ma sarà soggetto alla disciplina dell'inadempimento delle obbligazioni pecuniarie del datore di lavoro con applicazione dell'art. 429, comma 3, del codice di procedura civile.

---

#### **Illegittimo il licenziamento del lavoratore in infortunio se si allontana dall'abitazione per attività private**

*Cassazione sentenza n. 22726 del 9 novembre 2015*

Il lavoratore assente per infortunio che si dovesse allontanare dall'abitazione per svolgere attività private e personali non può essere licenziato dal datore di lavoro, a meno che tali attività non pregiudichino o ritardino la guarigione e pertanto il rientro al lavoro dello stesso.

Con la Sentenza n. 22726 pubblicata il 9 novembre 2015, la Corte di Cassazione ha così confermato l'illegittimità del licenziamento operato dall'azienda, in quanto gli impegni personali che avevano portato il lavoratore ad allontanarsi dalla propria abitazione non erano assimilabili ad un'attività lavorativa e, per di più, tali attività sono state giudicate compatibili con le condizioni di salute del lavoratore, escludendo che le stesse avessero in qualche modo ritardato la guarigione.

## **Lavoro a termine: legittimità delle esigenze sostitutive**

*Cassazione sentenza n. 20186 del 8 ottobre 2015*

La Corte di Cassazione, ha stabilito che l'apposizione del termine deve considerarsi legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti risulta integrata dall'indicazione di elementi ulteriori, quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro, che consentono di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando, in ogni caso, la verificabilità della sussistenza effettiva del prospettato presupposto di legittimità.