

## Da "Guida al Lavoro" de Il Sole 24Ore – n. 47 del 2/12/2011.

### Maternità e divieto di licenziamento

**Tribunale di Frosinone 9 agosto 2011**

*Giud. Lisi; Ric. M.C.; Res. GBS in liquidazione.*

**Articolo 54, comma 1, Dlgs n. 151/2001 - Divieto di licenziamento sino al compimento di un anno di età del bambino - Cessazione di autonomo reparto aziendale - Divieto di licenziamento - Sussiste**

Il comma 3 dell'articolo 54 Dlgs n. 151/2001, che prevede la non applicabilità del divieto di cui al comma 1, deve considerarsi eccezione di un principio di carattere generale e quindi norma di stretta interpretazione non suscettibile di applicazione analogica o estensiva. Ne consegue che per la non applicabilità del divieto devono ricorrere entrambe le condizioni previste dal comma 3 lettera b) dell'articolo 54 Dlgs n. 151/2001 e cioè che il datore di lavoro sia un'azienda e che vi sia la totale cessazione dell'attività.

Le disposizioni di cui all'articolo 6 legge n. 604/1966 è da considerarsi norma di carattere eccezionale non applicabile neppure in via analogica ad ipotesi di nullità del licenziamento che non rientrano nella previsione della citata legge n. 604/1966.

È quindi irrilevante che la ricorrente non abbia impugnato il licenziamento nel termine di 60 giorni come previsto dall'articolo 6 legge n. 604/1966.

Neppure il subentro nell'appalto di un nuovo appaltatore che, in base alla normativa contrattuale, avesse assunto la lavoratrice, lo avrebbe esonerato dal divieto di licenziamento.

**Nota** - Un'azienda sopprime un reparto cui è addetta una lavoratrice con un bambino di età inferiore ad un anno. Quest'ultima viene licenziata.

Il licenziamento è dichiarato nullo dal Tribunale di Frosinone che ritiene (conformemente a Cassazione n. 10391/2005) come la norma che pone eccezione al divieto di licenziamento sia norma di carattere eccezionale e quindi, essendo di stretta interpretazione, essa vada considerata limitata alla sola ipotesi di totale chiusura dell'azienda.

In corso di causa è pure eccepita l'avvenuta decadenza dell'impugnazione del licenziamento, ma il Tribunale ritiene che, trattandosi di un caso di nullità e comunque di un recesso che esula dal campo di applicazione dell'articolo 6 legge n. 604/1966, non si sia verificata decadenza alcuna.

*Di fronte al richiamo operato dalla difesa dell'azienda che, con la cessazione del contratto di appalto cui fece seguito la chiusura del reparto, la ricorrente avrebbe dovuto, sulla base di norme contrattuali, transitare alle dipendenze del nuovo appaltatore, il Tribunale afferma che, anche in questo caso, avrebbe operato il divieto di licenziamento.*

*Per quanto attiene la cessazione del reparto cui è addetta la lavoratrice madre, la giurisprudenza di merito (Tribunale di Ancona 5 febbraio 2007 con nota di Giglio, in Guida al Lavoro n. 45/2008, pag. 40) è pervenuta ad analoghe conclusioni. Infatti, per rendere legittimo il licenziamento della lavoratrice madre, il reparto deve avere una propria autonomia e il datore di lavoro deve provare di non essere in grado di impiegare la lavoratrice presso altro reparto.*

*Conformemente si è pure espressa la Suprema Corte Cassazione 16 febbraio 2007, n. 3620, che ha ritenuto come la cessazione dell'attività quale ipotesi di deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice madre ex articolo 54, comma 3, lettera b) del Dlgs n. 151/2001 può ricomprendere anche la chiusura del reparto cui la lavoratrice è addetta, ma solo a condizione che la singola unità produttiva sia formalmente e strutturalmente autonoma e che non sussista nessuna possibilità di poter utilizzare la lavoratrice presso altro reparto o diversa struttura aziendale.*

*È comunque inoperante la deroga al divieto di licenziamento allorché il reparto sia trasferito ad altra azienda, prevedendosi in tal caso la continuazione ex articolo 2112 dell'attività e dei rapporti di lavoro con il cessionario (Cassazione civile, sez. lav., 22 giugno 2009, n. 14583).*

*È possibile inoltre il licenziamento della lavoratrice madre, alla scadenza del contratto a termine. È stato ritenuto che la disposizione di cui all'articolo 54 comma 3 del Dlgs n. 151/2001 che consente il licenziamento della lavoratrice madre allorché sia ultimata la prestazione per la quale la dipendente sia stata assunta o il rapporto sia cessato per scadenza del termine, regoli solo l'ipotesi del contratto a tempo determinato. (Cassazione civile, sez. lav., 15 luglio 2009, n. 16473).*

*Appare chiaro il tenore dell'articolo 54 del Dlgs n. 151/2001 inteso nel senso che il divieto di licenziamento operi solo sulla base del solo stato oggettivo di gravidanza, sicché la lavoratrice, per vedersi riconosciuta in sede giudiziale la nullità del licenziamento, deve provare soltanto la sussistenza del rapporto, l'intimazione del licenziamento e l'esistenza delle condizioni che lo vietavano (cfr. Vidiri, La «riscrittura» del divieto di licenziamento della lavoratrice madre in Mgl, n. 5/2003, pag. 320 il quale ricorda come nella vigenza della legge n. 1204/1971 era previsto per la lavoratrice l'onere di presentare idonea documentazione del proprio stato entro novanta giorni dal licenziamento).*

*La Cassazione (Cassazione civile, sez. lav., 26 agosto 1987, n. 7037) riteneva che tale onere avesse solo funzione informativa e non configurasse un termine di decadenza dall'azione di invalidità del licenziamento.*

*Non opera in deroga al divieto di licenziamento neppure la condotta della lavoratrice che intenzionalmente occulti il proprio stato di gravidanza (Cassazione 6 luglio 2002, n. 9864 in Mgl 2002, 654 con nota di Gottardi).*

*Tali conclusioni paiono avallate anche dalla giurisprudenza comunitaria (Corte di Giustizia 4 ottobre 2001 causa C- 109/00 in Foro It. 2002, IV 36).*