

La Corte di Cassazione Sezione Lavoro con la sentenza n. 2244 dell'1.2.2006 stabilisce che la condotta della lavoratrice che al momento dell'assunzione non rivela al datore di lavoro il suo stato di maternità, non costituisce giusta causa di licenziamento.

Esaminiamo la motivazione:

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Xxxxx è stata assunta con contratto di formazione e lavoro alle dipendenze di xxxxxil 1 giugno 1990, e successivamente licenziata per giusta causa dal datore di lavoro, con provvedimento motivato dall'assenza ingiustificata dal servizio per più di quattro giorni.

La lavoratrice impugnava il licenziamento chiedendo la declaratoria di nullità del provvedimento e il ripristino del rapporto, con la condanna della controparte al risarcimento del danno.

Costituendosi in giudizio, xxxxxxresisteva alla domanda chiedendo in via riconvenzionale la declaratoria di nullità del contratto di lavoro per vizio di consenso ai sensi dell'art. 1439 cod. civ.xxxx., rispondendo alla riconvenzionale, depositava una memoria difensiva con la richiesta di accertamento della nullità del contratto di formazione e lavoro e dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Il primo giudice, in parziale accoglimento della domanda dell'attrice, dichiarava l'illegittimità del licenziamento condannando xxxxxal risarcimento del danno (nella misura di tre mensilità di retribuzione); rigettava la riconvenzionale di xxxxx dichiarando assorbita la riconvenzionale di xxxxx.

Su appello di entrambe le parti, il Tribunale di Messina dichiarava la nullità del licenziamento intimato axx.xx. riconoscendo il diritto della stessa al ripristino del rapporto, con la condanna dixxxx. al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni maturate dall'epoca del licenziamento alla scadenza del contratto di formazione; rigettava l'appello incidentale con cuixxxx. aveva riproposto la domanda di annullamento del contratto per vizio del consenso, ritenendo inammissibile la domanda riconvenzionale di Si. Ro.

La decisione si fonda sui seguenti rilievi:

- il recesso del datore di lavoro si qualifica come licenziamento disciplinare intimato in violazione delle garanzie procedurali dell'art. 7 Stat. Lav. (con la conseguenza dell'applicabilità della tutela obbligatoria); l'illegittimità formale assorbe la questione della "giustificata assenza";
- il licenziamento è inoltre nullo in relazione al disposto dell'art. 2 della legge n. 1204/1971, applicabile anche al contratto di formazione e lavoro, essendo stato intimato durante lo stato di gravidanza della lavoratrice, e non è ravvisabile l'ipotesi di colpa grave in relazione alla mancata comunicazione della gravidanza all'inizio del rapporto di lavoro; in base allo stesso principio che esclude il dovere di informazione, non è configurabile un dolo omissivo tale da viziare il consenso nella stipulazione del contratto;
- la domanda riconvenzionale di xxxx. era inammissibile perché non proposta nel ricorso introduttivo e diretta ad introdurre un tema di indagine nuovo e diverso.

Avverso questa sentenza xxxxx. propone ricorso per cassazione con tre motivi.

Si. Ro. resiste con controricorso e ricorso incidentale condizionato affidato a unico motivo. Gi. Ca. ha depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. I ricorsi proposti contro la stessa sentenza devono essere riuniti ai sensi dell'art. 335 cod. proc. civ.

2. Preliminarmente va disattesa l'eccezione di inammissibilità del controricorso e ricorso incidentale, fondata sul rilievo della mancata esposizione dei fatti di causa, come di ogni richiamo agli atti del giudizio. Il controricorso, pur non contenendo un'autonoma esposizione dei fatti di causa, consente infatti di identificare le questioni dibattute nella controversia con la descrizione del contenuto delle statuizioni censurate dalla controparte e delle relative critiche (cfr. Cass. Sez. Un. 4 febbraio 1997 n. 502194, Cass. 1 luglio 1998 n. 6418).

3.1. Con il primo motivo del ricorso principale si denuncia, ai sensi dell'art. 360 nn. 3 e 5 cod. proc. civ., la violazione degli artt. 4, 5 e 31 della legge n. 1204/1971, degli artt. 22 D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026 1439 cod. civ. Con questa censura si ripropone la tesi dell'invalidità, ex art. 1439 cod. civ., del contratto stipulato tra le parti, in relazione al comportamento della controparte, che in fase di assunzione, a seguito di espressa richiesta di xxxxxx, negò il proprio stato di gravidanza, con tali dichiarazioni non veritiere fu "carpito il consenso del ricorrente". L'obbligo della lavoratrice di rendere nota la propria condizione viene riferito alla suddetta richiesta del datore di lavoro e alla specifica circostanza che (come attesta il certificato medico in data 8 agosto 1990) si trattava di una gravidanza a rischio che impediva la prestazione di lavoro, esponendo xxxxx alle sanzioni previste per il caso di indebita assunzione al lavoro.

3.2. Preliminarmente si osserva che, come sopra ricordato in narrativa, il giudice dell'appello ha rilevato sia l'illegittimità del licenziamento (qualificato come disciplinare) per violazione delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300 -con la conseguente applicabilità (come si legge nella motivazione) della tutela obbligatoria di cui all'art. 8 legge 15 luglio 1966 n. 604- sia, autonomamente, la nullità dell'atto di recesso per violazione dell'art. 2 della legge n. 1204/1971.

La difesa della sig.xxxxx . rileva che le doglianze del ricorrente principale non investono la prima statuizione, sicché l'esame dell'impugnazione dovrebbe ritenersi precluso. Peraltro la sentenza impugnata risulta fondata, quanto alle conseguenze dell'invalidità del recesso, sull'affermata violazione della legge n. 1204/1971 (qualificata come legge speciale rispetto a quella vincolistica dettata... dalla legge 604/66"). Deve pertanto essere considerata la censura che investe la ratio decidendi relativa a questo profilo di invalidità dell'atto, anche attraverso la prospettazione dell'annullabilità del contratto.

3.3. Il motivo non merita accoglimento. Richiamato, in via generale, il principio secondo cui la condotta della lavoratrice gestante o puerpera, la quale al momento dell'assunzione al lavoro non porta a conoscenza del suo stato il datore di lavoro, non può in alcun caso concretizzare una giusta causa di risoluzione del rapporto lavorativo e, più specificamente, la "colpa grave" prevista dall'art. 2, terzo comma, lett. a), della legge n. 1204 del 1971 (Cass. 6 luglio 2002 n. 9864), l'assunto della parte appare infondato anche sotto il profilo del dedotto vizio del consenso, in quanto presuppone logicamente la prova che al momento della conclusione del contratto (in data 1 giugno 1990) sussisteva già una causa di impedimento della prestazione lavorativa e la Sig.xxxxxx, essendone consapevole, la celò deliberatamente al datore di lavoro.

Tale presupposto non è affatto dimostrato, e certamente non può trovare una fonte di prova nel ricordato certificato medico che solo successivamente, nell'agosto 1990, attesta gravidanza al terzo mese in situazione a rischio; manca del resto ogni deduzione sulla

rilevanza della prova testimoniale richiesta daxxxx. nel giudizio di merito, che riguarda esclusivamente la risposta negativa della lavoratrice alla domanda sulla sua condizione.

4. Con il secondo motivo si denuncia, ai sensi dell'art. 360 nn. 3 e 5 cod. proc. civ., la violazione degli artt. 2, 4 e 5 l. 1204/1971, 22 D.P.R. n. 1026/1976, 1175, 1337, 1375 cod. civ.

Con questo mezzo si prospetta, in relazione alle stesse circostanze sopra esaminate, l'esistenza di una colpa grave della lavoratrice, tale da legittimare -come previsto dall'art. 2, 3° comma della legge 1204/1971, in deroga al divieto generale di cui al comma precedente dello stesso articolo- il recesso dal rapporto.

Anche questo mezzo è infondato. Richiamate le considerazioni già svolte nel precedente punto 3.3 la dedotta inosservanza di obblighi contrattuali non risulta infatti comunque riferibile alla fase successiva alla stipulazione del contratto, in relazione all'epoca in cui può ritenersi accertata l'esistenza di una situazione a rischio.

5. L'ultimo motivo del ricorso principale investe -mediante la denuncia, ai sensi dell'art. 360 nn. 3 e 5 cod. proc. civ., di violazione degli artt. 2, 4, 7 e 15 della legge n. 1204/1971, degli artt. 4 e 14 del D.P.R. n. 1026/1976, 1223 cod. civ.- la statuizione di condanna dxxxx. alle somme dovute a titolo di risarcimento del danno, commisurate alle retribuzioni maturate dall'epoca del licenziamento "al termine del rapporto di formazione e lavoro".

La parte osserva che non poteva configurarsi alcun diritto alla retribuzione per il periodo di interdizione alla prestazione di lavoro, mentre lo stato di gravidanza comportava la sospensione del rapporto, con il conseguente obbligo di svolgimento di attività "dopo tale sospensione"; che il risarcimento del danno doveva essere liquidato ai sensi dell'art. 1223 cod. civ., tenendo conto delle prestazioni previdenziali godute dall'attrice in primo grado.

Anche questo mezzo è infondato. La sentenza impugnata si basa sulla corretta applicazione dei principi enunciati dalla giurisprudenza di questa Corte, (v. Cass. 20 maggio 2000 n. 6595, 16 novembre 2002 n. 16189) secondo cui il divieto di licenziamento di cui all'art. 2 della legge n. 1204 del 1971 opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza o puerperio e, pertanto, il licenziamento intimato nonostante il divieto comporta, anche in mancanza di tempestiva richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, le quali maturano, ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. n. 1026 del 1976, a decorrere dalla presentazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza (nella specie avvenuta d'epoca del licenziamento).

La determinazione del risarcimento in misura corrispondente all'importo delle retribuzioni maturate fino al termine del rapporto di formazione e lavoro tiene conto, d'altro canto, dell'effetto sospensivo del termine contrattuale per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, con conseguente proroga del termine medesimo per un periodo pari a quello della sospensione: effetto riconosciuto dalla giurisprudenza per altre fattispecie, ma operante in generale nei casi in cui l'esecuzione del rapporto resti sospesa per fatti non riconducibili alla volontà delle parti (cfr. Cass. 13 aprile 1995 n. 4227 n. 2822, 28 marzo 1997 n. 2822).

Per il periodo di sospensione del rapporto non è prospettabile alcuna detrazione di somme corrispondenti a prestazioni previdenziali, non riferibili al tempo di esecuzione del contratto, e delle quali non è stata comunque dedotta e provata la corresponsione.

6. Con l'unico motivo del ricorso incidentale, mediante la denuncia dei vizi di violazione degli artt. 416, 420 e 437 cod. proc. civ., nonché difetto di motivazione, si censura la statuizione di inammissibilità della domanda avanzata da xxxxx., in quanto proposta non con il ricorso introduttivo ma solo con una memoria di risposta alla riconvenzionale del convenuto.

A sostegno della censura si invoca il principio secondo cui nel rito del lavoro il ricorrente che abbia assunto la veste di convenuto in conseguenza di domanda riconvenzionale, può a sua volta avanzare domanda riconvenzionale nei confronti del convenuto (reconventio reconventionis), purché tempestivamente nel primo atto difensivo successivo alla comparsa di costituzione del convenuto, e purché tale domanda dipenda dal titolo dedotto in causa o da quello che già appartiene alla causa come mezzo di eccezione di domanda riconvenzionale ritualmente proposta, ai sensi dell'art. 36 cod. proc. civ. (Cass. 29 luglio 2002 n. 11180).

La censura non merita accoglimento, perché il riferimento al contenuto della domanda formulata da (volta all'accertamento della nullità per simulazione del contratto di formazione e lavoro, e la conseguente conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato) non consente di identificare, in relazione ai fatti posti a sostegno di tale pretesa, la dipendenza della stessa sia dal titolo della domanda originaria di impugnazione del licenziamento intimato dal datore di lavoro, sia da quello della domanda riconvenzionale dallo stesso spiegata.

7. I ricorsi devono essere quindi rigettati. In considerazione della reciproca soccombenza delle parti, le spese del presente giudizio devono essere compensate tra le parti.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta. Compensa tra le parti le spese del presente giudizio.