

LICENZIAMENTO: non sussiste il giustificato motivo se la donna lavoratrice si è sposata entro l'anno

SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. CIVILE, DEL 10.04.2019, N. 15515

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un dipendente pubblico era stato licenziato con preavviso per giustificato motivo soggettivo dalla sua amministrazione a seguito della contestazione di mancata giustificazione dell'assenza dal lavoro nel periodo temporale 18 settembre – 18 ottobre 2014 e per la produzione di documentazione non veritiera.

Il predetto era ricorso in Tribunale che respingeva però le sue doglianze.

Il lavoratore ha allora impugnato la statuizione del Tribunale avanti la Corte d'Appello, deducendo, tra l'altro, la violazione dell'art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006.

In proposito il lavoratore ha ricordato che il licenziamento è intervenuto entro l'anno dall'aver contratto matrimonio e che la presunzione di nullità del licenziamento irrogato in tale periodo, prevista a favore della lavoratrice, ma che doveva essere estesa anche al lavoratore uomo, doveva trovare applicazione nella fattispecie in esame, in quanto detta presunzione è superabile solo laddove il datore di lavoro dia la prova della sussistenza delle specifiche ragioni di esclusione previste e, in particolare che sussista colpa grave del lavoratore riconducibile a giusta causa di licenziamento, mentre nella specie il lavoratore veniva licenziato per giustificato motivo soggettivo, atteso che veniva irrogato il licenziamento con preavviso.

Di fronte al pronunciamento negativo della Corte d'Appello il lavoratore si è rivolto alla Cassazione civile.

In proposito la Corte di Cassazione ha ricordato che l'art. 35 del d.lgs. 198 del 2006 prevede la nullità dei licenziamenti attuati a causa di matrimonio, presumendo che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione stessa sia stato disposto per causa di matrimonio. La norma stabilisce poi che al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui sopra, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

La Corte di Cassazione ha quindi evidenziato che la norma in argomento non a caso è stata inserita proprio nel codice di pari opportunità tra uomo e donna e deve essere letta, per una sua corretta comprensione, quale approdo della tutela costituzionale assicurata ai diritti della donna lavoratrice.

La nullità prevista dall'art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006 è limitata alle sole lavoratrici madri e non ha natura discriminatoria, in quanto la diversità di trattamento non trova la sua giustificazione nel genere del soggetto che presta l'attività lavorativa, ma è coerente con la realtà sociale, che ha

reso necessarie misure legislative volte a garantire alla donna la possibilità di coniugare il diritto al lavoro con la propria vita coniugale e familiare ed è fondata su una pluralità di principi costituzionali posti a tutela dei diritti della donna lavoratrice.

Non trovando applicazione la disposizione invocata dal lavoratore la Cassazione civile, con sentenza n. 15515 del 10.04.2019 ha pertanto respinto il ricorso suindicato.