



Avv. Daniele Colombo

Corso Italia, 43 – 20122 – MILANO

www.clawyers.it

segreteria@clawyers.it

LA MALATTIA ED IL LICENZIAMENTO

LA PROBLEMÁTICA

Il licenziamento intimato al lavoratore durante il periodo di malattia anche per cause diverse dal superamento del periodo di comporto è inefficace o affetto da nullità?

.

LA PROBLEMATICA

La questione in esame, suscita importanti spunti di riflessione perché si colloca nel più vasto ambito della tematica relativa al licenziamento intimato (anche per causa diversa dal superamento del periodo di comporto) in costanza di malattia e, quindi, nel periodo di “garanzia” della conservazione del posto ai sensi dell’art. 2110 comma 2 c.c.

LA PROBLEMATICA

- Si pensi, ad esempio, a tutte le ipotesi di licenziamento per ragioni organizzative intimato ad un lavoratore che si ammali prima della ricezione della missiva recante il recesso e spedita al suo indirizzo.
- Si pensi, ancora, all'ipotesi in cui la malattia insorga al momento della consegna a mano della lettera di recesso per motivo economico o oggettivo.

LA PROBLEMATICA

Sul punto la giurisprudenza prevalente della Suprema Corte **ritiene valido il licenziamento** per giustificato motivo intimato nel periodo di malattia risultando solo **sospesa l'efficacia** dell'atto unilaterale fino al venir meno della situazione ostativa (cfr. Cass. 10 ottobre 2013 n. 23063; vedi anche Cass. civ., sez. lav., 6 gennaio 2005 n. 11674; Cass. civ., sez. lav., 4 luglio 2001 n. 9037).

LA PROBLEMATICA

Il fondamento normativo di tale assunto risiede nel principio di conservazione degli atti giuridici (art. 1367 c.c.) estendibile anche al licenziamento (in quanto atto unilaterale) per effetto del rinvio contenuto nell'art. 1324 c.c.

LA PROBLEMATICA

A tale orientamento, tuttavia, si contrappone un altro filone giurisprudenziale che, invece, afferma che il **licenziamento comunicato in costanza di malattia sia affetto da nullità.**

LA PROBLEMÁTICA

Il superamento del comporta costituisce, secondo questa interpretazione giurisprudenziale, ai sensi del citato art. 2110 c.c., **una situazione autonomamente giustificatrice del recesso**, che deve, perciò, esistere già anteriormente alla comunicazione dello stesso affinché possa legittimare il datore di lavoro al compimento di quest'atto (Cassazione civile, sez. lav., 18/11/2014, n. 24525)

LA PROBLEMATICIA

Licenziamento nullo: reintegrazione in servizio

Licenziamento inefficace: sospensione dell'efficacia del recesso sino al suo compimento.

LA PROBLEMATICIA

Quali le conseguenze in caso di contratto a tutele crescenti?

LA PROBLEMATICA

Il Legislatore non ci ha fornito indicazioni utili con riferimento al binomio licenziamento-malattia nel contratto a tutele crescenti.

La disciplina della reintegrazione venga estesa ai casi di difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica, anche ai sensi degli art. 4 comma 4 e 10 comma 3 legge 68/1999, alcun richiamo viene fatto all'art. 2110 c.c. ed alla sua violazione.

LE SENTENZE

Il contrasto

La giurisprudenza della Cassazione è assolutamente consolidata nel ritenere valido il licenziamento, per giustificato motivo, intimato nel periodo di malattia sopraindicato, risultando solo la relativa efficacia sospesa fino al venir meno della situazione ostativa (v. tra le altre, Cass. 10/10/2013 n. 23063). A tale orientamento si contrappone quello espresso in altre pronunzie (Cass. 18/11/2014) con le quali è stata affermata la nullità e non la inefficacia del recesso datoriale intervenuto nell'ipotesi considerata. In ragione del rilevato contrasto ricorrono pertanto, al riguardo e ad avviso del Collegio, le condizioni per rimettere gli atti al Primo Presidente, affinché valuti l'opportunità di assegnare la trattazione del ricorso alle Sezioni Unite (Cass. Sez. lav. 19 ottobre 2017 n. 24766)

LE SENTENZE

La tesi dell'inefficacia

- Lo stato di malattia del lavoratore preclude al datore di lavoro l'esercizio del potere di recesso quando si tratti di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che, tuttavia, ove intimato, non è invalido ma solo inefficace e produce i suoi effetti dal momento della cessazione della malattia (Cass. Sez. lav. 10 ottobre 2013 n. 23063)
- L'inosservanza del divieto di licenziamento del lavoratore in malattia, fino a quando non sia decorso il cosiddetto periodo di comporto (art. 2110, comma 2, c.c.), non determina di per sé la nullità della dichiarazione di recesso del datore di lavoro, ma implica, in applicazione del principio della conservazione degli atti giuridici (art. 1367 c.c.), la temporanea inefficacia del recesso stesso fino alla scadenza della situazione ostativa (Cass. Sez. Lav. 4 luglio 2001 n. 9037)

LE SENTENZE

La tesi della nullità

In caso di licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto, ma anteriormente alla scadenza di questo, l'atto di recesso è nullo per violazione della norma imperativa, di cui all'art. 2110 cod. civ., e non già temporaneamente inefficace, con differimento degli effetti al momento della maturazione del periodo stesso, sicché va ammessa la possibilità di rinnovazione dell'atto, in quanto, risolvendosi nel compimento di un negozio diverso dal precedente, esula dallo schema di cui all'art. 1423 cod. civ. (Cass. Sez. Lav., 18/11/2014 n. 24525)



GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE

Avv. Daniele Colombo

CLAWYERS

Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO

www.clawyers.it

segreteria@clawyers.it