
NEWSLETTER N. 6/2003

IL LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE PER CAUSA DI MATRIMONIO È NULLO, CON CONSEGUENTE SUO DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE FINO ALLA REINTEGRAZIONE - Cass. 10 maggio 2003, n. 7176.

Deve ritenersi che il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso è nullo e che tale nullità comporta l'obbligo della corresponsione della retribuzione globale di fatto fino alla reintegrazione nel posto di lavoro. Dalla sancita nullità del recesso datoriale consegue che, decorso il periodo di interdizione, il licenziamento non riprende efficacia, ma il rapporto deve considerarsi normalmente in corso e quindi il datore di lavoro, che intenda recedere dallo stesso, deve comunicare un nuovo licenziamento, assoggettato all'ordinario regime sia legale che eventualmente contrattuale; è in tale momento che va valutata la legittimità di questo nuovo licenziamento anche se è possibile che il datore di lavoro adduca lo stesso giustificato motivo allegato a fondamento del precedente licenziamento nullo, sempre che esso di fatto persista ancora e non sia venuto meno per una qualche ragione.



LA RICHIESTA DI RIMBORSO DELLE RITENUTE FISCALI EFFETTUATE DAL DATORE DI LAVORO DEVE ESSERE PRESENTATA, A PENA DI DECADENZA, NEL TERMINE DI 18 MESI - Cass. 7 maggio 2003, n. 6904.

Il termine di prescrizione decennale si applica solo per l'esercizio da parte del contribuente del diritto di chiedere il rimborso delle somme oggetto di ritenuta diretta, operata cioè da un'Amministrazione dello Stato in base all'art. 29 D.P.R. 29 settembre 1973 n. 600; è invece

sottoposto al termine decadenziale di 18 mesi, in base all'art. 38 D.P.R. 29 settembre 1973 n. 602, l'esercizio, da parte del contribuente, del diritto di chiedere il rimborso delle somme oggetto di ritenuta indiretta, quella cioè operata da un sostituto d'imposta, qual'è il datore di lavoro.



ART. 7 S.L. - IL PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE PUÒ ESSERE ADOTTATO ANCHE PRIMA DELLA SCADENZA DEI CINQUE GIORNI SE IL LAVORATORE HA COMPIUTAMENTE ESERCITATO IL PROPRIO DIRITTO DI DIFESA E SE NON HA POSTO ALCUNA RISERVA - Cass. S.U. 7 maggio 2003, n. 6900.

L'art. 7 St. Lav. stabilisce, nel quinto comma, che in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Deve escludersi che la previsione di uno spazio temporale tra contestazione ed irrogazione della sanzione sia stata ispirata, oltre che dalla finalità di garantire al lavoratore il diritto di presentare le proprie giustificazioni, anche dall'intento di consentire al datore di lavoro un'effettiva ponderazione in ordine al provvedimento da adottare ed un possibile ripensamento.

L'effettivo intento del legislatore è stato quello di assicurare il diritto di difesa del lavoratore in ogni fase del procedimento disciplinare, nel quale opera la regola fondamentale del contraddittorio.

In questo sistema, tale regola trova attuazione quando l'incolpato può presentare compiutamente le proprie giustificazioni in ordine all'addebito contestato, secondo la previsione del secondo e terzo comma dell'art. 7; da questo momento, la prescrizione

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

NEWSLETTER N. 6/2003

dell'osservanza del termine di cui al successivo quinto comma ha conseguito il proprio scopo.

La legge non assegna invece alcun rilievo alla valutazione di tali difese da parte del datore di lavoro, e quindi al processo di formazione della sua volontà per l'esercizio del potere disciplinare, perché il controllo della legittimità della sanzione eventualmente adottata resta comunque affidato al sindacato giudiziale mediante l'impugnazione del provvedimento.

Il provvedimento disciplinare può essere legittimamente irrogato anche prima della scadenza del termine di cui all'art. 7, quinto comma della legge 20 maggio 1970 n. 300, decorrente dal momento della ricezione della contestazione dell'addebito, quando il lavoratore ha esercitato pienamente il proprio diritto di difesa facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive.



IN CASO DI TRASFERIMENTO D'AZIENDA I DIRIGENTI SINDACALI MANTENGONO IL LORO RUOLO - Cass. 3 maggio 2003, n. 6723.

Salvo deroghe espresse desumibili dalla normativa nazionale, esiste un principio generale secondo cui il trasferimento di azienda (o di ramo della stessa) così come non incide negativamente sulla continuità dei rapporti di lavoro, né sul mantenimento dei diritti e degli obblighi nascenti da tali rapporti, a livello individuale, non osta di per sé alla continuità delle cariche e delle competenze (nonché delle prerogative) sindacali interne instaurate sulla base dei rapporti di rappresentanza preesistenti, salvo espresse previsioni diverse.

Comune all'esigenza di mantenimento dei rapporti individuali di lavoro è l'esigenza di mantenere in vita - per quanto possibile - la trama delle relazioni sindacali all'interno dell'impresa, la cui continuità risponde ad un

interesse parimenti meritevole di tutela secondo il legislatore comunitario.



IL TRASFERIMENTO DI AZIENDA CON LA CONSEGUENTE CONTINUAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO SI CONFIGURA ANCHE NEL CASO DI INSOLVENZA CHE RENDA NECESSARIA LA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ DA PARTE DI UN ALTRO SOGGETTO - Cass. 19 aprile 2003, n. 6388.

Costituisce trasferimento d'azienda il passaggio in tutto o in parte del complesso organizzato dei beni dell'impresa, nella sua identità obiettiva, passaggio che si attua tra soggetti che svolgono un'attività economica a fine di lucro; l'indagine sulla configurabilità del "passaggio" del complesso dei beni deve effettuarsi tenendosi conto delle peculiari circostanze della fattispecie concreta, potendo il trasferimento ravvisarsi, oltre che nei casi espressamente contemplati della vendita, dell'affitto e della concessione in usufrutto dell'azienda (o di parte o settore di essa), anche in tutte le ipotesi in cui, ferma restando la organizzazione del complesso dei beni destinati all'esercizio della impresa e quindi immutato il suo oggetto e la sua attività, vi sia soltanto sostituzione della persona del suo titolare, quale che sia il mezzo tecnico-giuridico attraverso cui una tale sostituzione si attui, e che l'operatività della disciplina dettata dall'art. 2112, concernente la conservazione e la tutela dei diritti dei lavoratori, presuppone la persistenza, al tempo del trasferimento stesso, di un rapporto valido ed efficace, per non essere stato esso legittimamente risolto in tempo anteriore al trasferimento medesimo.

Ne deriva che, in ipotesi di "trasferimento" conseguente, come nelle specie, alla "insolvenza" della impresa ceduta alla quale debba necessariamente subentrare altra perché si renda possibile la continuazione della attività, è

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

NEWSLETTER N. 6/2003

pur sempre applicabile la disposizione codicistica che sancisce, imperativamente, la continuità dei rapporti di lavoro in corso con l'azienda ceduta, non ostandovi la circostanza che si sia in presenza di un trasferimento coattivo, atteso che la fattispecie "trasferimento" prescinde dall'esistenza di un rapporto contrattuale, assumendo esclusivo rilievo non il mezzo giuridico in concreto impiegato, ma soltanto il fatto che il nuovo imprenditore diventi titolare del complesso organizzato e funzionale di beni.

In conclusione si deve quindi ritenere per acquisito che la disciplina in tema di trasferimento d'azienda opera in tutti i casi in cui esso avvenga tra soggetti che svolgono un'attività organizzata allo scopo della produzione o dello scambio di beni o di servizi contrassegnata da un fine di lucro, inteso questo anche come semplice redditività, e abbia come oggetto il complesso dei beni organizzati a tale fine, ovvero autonome articolazioni della stessa, trovando tale regolamentazione il suo fondamento nell'inerenza del rapporto di lavoro al complesso aziendale, sicché in tutti i casi in cui la struttura organizzativa e l'attitudine all'esercizio dell'impresa rimangano immutate, nonostante il mutamento del titolare, il rapporto di lavoro non si interrompe.



NELLA COMUNICAZIONE DI APERTURA DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO, PENA L'INEFFICACIA, DEVONO ESSERE PRECISATI I MOTIVI PER I QUALI LA RIDUZIONE DI PERSONALE NON PUÒ ESSERE EVITATA - Cass. 11 aprile 2003, n. 5770.

Il comma terzo dell'art. 4 legge 23 luglio 1991 n. 223, che è norma di stretta interpretazione prevede che la comunicazione di apertura della procedura per la dichiarazione di mobilità "deve" contenere cinque indicazioni: a) i motivi

che determinano l'eccedenza, b) i motivi che impediscono l'attuazione di misure idonee a porvi rimedio, c) il numero e la qualifica dei lavoratori eccedenti, d) i tempi di attuazione del programma, e) le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sociali. "L'indicazione dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità" è prevista come obbligatoria, mentre è solo eventuale l'indicazione delle misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle procedure di mobilità.

L'obbligatorietà della indicazione dei motivi tecnici è in perfetta aderenza col disposto del primo comma del medesimo art. 4, che prevede la facoltà per l'impresa "di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo" ove sussistano i due presupposti "di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative", in mancanza di tali presupposti la legge n. 223/1991 non riconosce all'imprenditore la libertà di licenziamento e quindi la seconda indicazione è essenziale al pari della prima e non può essere certo sostituita dalla semplice ripetizione dei "motivi che determinano la situazione di eccedenza", come ha fatto nel caso di specie l'Istituto.

La comunicazione relativa ai motivi tecnici che impediscono l'adozione di misure idonee ad evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità è essenziale proprio perché attinente ad uno dei presupposti per l'esercizio della facoltà di avviare la relativa procedura, e quindi la mancanza della stessa determina l'inefficacia del licenziamento.



IL DIPENDENTE COLPITO DA SINDROME ANSIOSA DEPRESSIVA PER EFFETTO DI UN ILLEGITTIMO LICENZIAMENTO HA DIRITTO AL

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

STUDIO LEGALE RESTA

20122 MILANO - VIA VISCONTI DI MODRONE, 1 - TEL. 02-76318948 - FAX 02-76318919
INFO@STUDIOLEGALERESTA.IT - WWW.STUDIOLEGALERESTA.IT

NEWSLETTER N. 6/2003

**RISARCIMENTO DELL'INTERO DANNO
SUBITO, ANCHE SE FISICAMENTE
PREDISPOSTO ALLA MALATTIA - Cass.
9 aprile 2003, n. 5539.**

Se sussiste un nesso causale fra una causa umana imputabile e l'evento dannoso, l'esistenza di una concausa naturale non imputabile non comporta un parziale esonero di responsabilità per l'autore del fatto illecito; quest'ultimo deve essere pertanto ritenuto responsabile per l'intero dei danni subiti dalla vittima, in quanto una comparazione del grado di incidenza eziologica di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, ma non tra una causa umana imputabile ed una concausa naturale non imputabile.

◆◆◆

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.