



## **Licenziamento con preavviso e gravidanza: quando è legittimo**

*Renzo La Costa*

Se il licenziamento con preavviso adottato nei confronti della lavoratrice si è perfezionato con la ricezione dell'atto e la gravidanza si manifesta durante il periodo di preavviso, il licenziamento è legittimo.

La decisione in tal senso viene in risalto dalla Corte di Cassazione nell'ordinanza nr.9268 del 3.4.2019.

Una lavoratrice aveva ricevuto la comunicazione di licenziamento inviatale dalla società cui era dipendente; tale licenziamento prevedeva un preavviso di circa 45 giorni, periodo nel quale la medesima era tenuta alla normale prestazione lavorativa. Il licenziamento veniva impugnato dalla dipendente, sostenendo la nullità dello stesso in quanto nel periodo del preavviso era venuta a trovarsi in gravidanza. Nei primi gradi di giudizio, era stato infatti accertato che lo stato di gravidanza si era manifestato successivamente alla ricezione del provvedimento espulsivo. Nel ricorrere per Cassazione, la lavoratrice sosteneva che nel periodo di preavviso il rapporto di lavoro prosegue con connessi obblighi e diritti a tutti gli effetti, salvo il consenso del lavoratore all'immediata o anticipata risoluzione dello stesso, con la conseguenza che la sopravvenienza, nel corso del periodo di preavviso, dello stato di gravidanza della lavoratrice rende comunque operante la tutela di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001.

Secondo un orientamento consolidato della suprema Corte (Cass. n. 6845 del 2014; n. 18911 del 2006) ribadito nell'ordinanza, il licenziamento, come negozio unilaterale recettizio, si perfeziona nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore di lavoro recedente giunge a conoscenza del lavoratore, anche se l'efficacia – vale a dire la produzione dell'effetto tipico, consistente nella risoluzione del rapporto di lavoro - viene differita ad un momento successivo. Da tali premesse discende che la verifica delle condizioni legittimanti l'esercizio del potere di recesso deve essere compiuta con riferimento al momento in cui detto negozio unilaterale si è perfezionato e non già con riguardo, ove il licenziamento sia stato intimato con preavviso, al successivo momento della scadenza del preavviso stesso .

Tale principio ha trovato applicazione, ad esempio, per il termine di decadenza di sessanta giorni, di cui all'art. 6 della legge n. 604 del 1966, che, si è ritenuto, decorre dalla comunicazione del licenziamento e non già dalla data di effettiva cessazione del rapporto .

Nello stesso modo si è affermata l'irrilevanza di norme disciplinanti la materia in modo innovativo, ove esse siano entrate in vigore dopo il suddetto momento di perfezionamento del recesso e durante il periodo di preavviso .

Nella fattispecie in esame, è risultato che la Corte di merito si è attenuta ai principi appena enunciati ed ha escluso la nullità del licenziamento, ai sensi dell'art. 54, D.Lgs. n. 151 del 2001, sul rilievo che al momento in cui lo stesso è stato intimato e si è perfezionato la lavoratrice non si trovasse oggettivamente in stato di gravidanza.

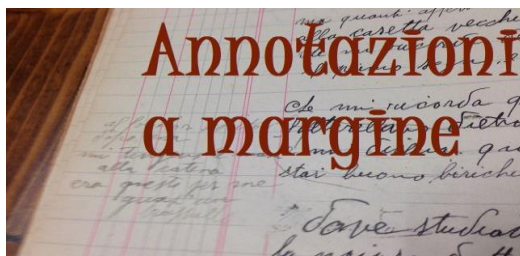
Correttamente quindi la Corte d'appello ha fatto leva anche sulla formulazione letterale dell'art. 54 cit., comma 5, che sancisce la nullità del licenziamento per violazione del relativo divieto avendo riguardo al momento in cui lo stesso è "intimato" (dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino) e non al momento di produzione degli effetti.

Non costituisce oggetto di causa il diverso problema della sospensione di efficacia del licenziamento, ritualmente comunicato e perfezionato, in relazione agli eventi di cui all'art. 2110 c.c. ( malattia, infortunio, gravidanza, puerperio), che rilevano non ai fini della nullità o illegittimità del recesso bensì, unicamente, per stabilire la decorrenza dell'effetto di risoluzione del rapporto. La stessa suprema Corte ha più volte affermato (Cass. n. 7369 del 2005; n. 10272 del 2003) che dall'applicazione del principio di sospensione del rapporto di lavoro in presenza degli eventi di cui all'art. 2110 c.c. (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio), per il periodo previsto dalla legge, dal contratto collettivo, dagli usi o secondo equità, discende, in riferimento al licenziamento con preavviso, la sospensione - fin dal momento della sua intimazione - dell'efficacia del licenziamento , e la sospensione della decorrenza del periodo di preavviso in caso in cui detti eventi siano sopravvenuti.

S è ulteriormente precisato (Cass. n. 9896 del 2003) che la sospensione del termine di preavviso del licenziamento durante il decorso della malattia del lavoratore, con conseguente inefficacia del licenziamento fino alla cessazione della malattia o dell'esaurimento del periodo di comporto, costituisce un effetto che deriva direttamente dalla legge e, quindi, si produce per il solo fatto della sussistenza dello stato morboso, indipendentemente dalla comunicazione della malattia che, di regola, a seconda della disciplina collettiva, può essere effettuata entro tre giorni dall'insorgenza (nella sentenza citata, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto inefficace il licenziamento, reputando irrilevante che la comunicazione della malattia fosse avvenuta poche ore dopo quella del recesso, una volta accertato che detta malattia preesisteva rispetto al recesso).

Da tali premesse deriva che lo stato di gravidanza, insorto durante il periodo di preavviso, se pure non è causa di nullità del licenziamento ai sensi dell'art. 54 cit. costituisce evento idoneo, ai sensi dell'art. 2110 c.c., a determinare la sospensione del periodo di preavviso; difatti il licenziamento intimato durante lo stato di gravidanza rientra nel divieto posto dal citato art. 54 che ne sancisce la

nullità, mentre la gravidanza intervenuta nel corso del periodo di preavviso "lavorato", come nel caso di specie, è attratta nella disciplina dell'art. 2110 c.c. e comporta gli effetti sospensivi ivi previsti.  
Ne è conseguito il rigetto del ricorso.



- ✓ Il tenore testuale dell'art. 54, co. 3, lett. b, dell'art. 54 del d.lgs. n. 151/2001 indica che solo in caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda è possibile il licenziamento della lavoratrice madre, in quanto trattandosi di norma che pone un'eccezione a un principio di carattere generale (e cioè quello fissato dall'art. 54, co. 1, di divieto del licenziamento della lavoratrice nelle condizioni ivi specificate) essa non può che essere di stretta interpretazione e non è suscettibile di interpretazione estensiva o analogica. (Cass. 28/9/2017, n. 22720).
- ✓ Il divieto di licenziamento della lavoratrice durante il periodo di tutela ai sensi dell'art. 10 Direttiva 92/85Ce (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e delle salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento) deve essere interpretato nel senso che esso vieta, non soltanto di notificare una decisione di licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio durante il periodo stesso, ma anche di prendere misure preparatorie a una tale decisione prima della scadenza di detto periodo. (Corte di Giustizia CE 11/10/2007 causa C-460/06).
- ✓ Pone in essere un comportamento discriminatorio il datore di lavoro che licenzi una lavoratrice per il suo stato di gravidanza, fuori dai casi consentiti dal D.Lgs. 26/03/01 n. 151, con conseguente obbligo del datore di lavoro, sul piano della rimozione degli effetti, di reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro, di pagare alla stessa le retribuzioni dal momento dell'offerta della prestazione lavorativa e di risarcire il danno non patrimoniale. (Trib. Pistoia 27/10/2005,
- ✓ Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, previsto dall'art. 54, D. Lgs. n. 151/01, opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza o puerperio, ancorchè il datore di lavoro sia inconsapevole, alla data del licenziamento, dello stato della lavoratrice. (Trib. Roma 10/4/2003