

DIRITTO & LAVORO

Licenziamento: la scelta va fatta nel rispetto delle regole di correttezza e di buona fede

In caso di licenziamento di un dipendente per ragioni economiche, la scelta dev'essere fatta nel rispetto delle regole di correttezza e di buona fede: nell'accettare se il recesso sia legittimo, il giudice deve tener conto di eventuali manifestazioni di ostilità verso il lavoratore. È quanto ha affermato una recente sentenza della Cassazione (Cass. 11 giugno 2004, n. 11124). Dopo essere stata licenziata in relazione all'esigenza di ridurre il personale per ragioni economiche, la dipendente di una cooperativa ha chiesto al pretore d'annullare il provvedimento, sostenendo che la scelta di licenziare lei anziché un altro dipendente con uguali mansioni non era stata operata in base a criteri oggettivi e che, in particolare, l'azienda non aveva tenuto in considerazione il fatto che ella fosse madre di due figli e che suo marito fosse disoccupato. La lavoratrice ha inoltre affermato che il reale motivo del licenziamento doveva ravvisarsi nell'ostilità nutrita nei suoi confronti dal presidente della cooperativa per aver resistito ad avances di natura sessuale. L'azienda si è difesa sostenendo di avere dovuto ridurre di un'unità il personale dell'area impiegatizia a causa di una profonda crisi economico-finanziaria e commerciale.

Sia il pretore che, in grado d'appello, il tribunale hanno ritenuto legittimo il licenziamento. Il tribunale ha rilevato che dalla prova era emerso che l'azienda era effettivamente in crisi e che tale circostanza era idonea a giustificare il licenziamento. Secondo lo stesso tribunale, inoltre, doveva escludersi la natura discriminatoria del recesso, in quanto, pur essendo risultato un atteggiamento ostile del presidente verso la lavoratrice, non era emersa la prova della richiesta di prestazioni sessuali. Dal canto suo, la Suprema Cor-

te ha accolto il ricorso, in quanto ha ritenuto che il tribunale non avesse adeguatamente considerato l'ostilità del presidente della cooperativa e avesse errato nell'escludere che l'azienda avesse il dovere di dimostrare di aver scelto la donna, come persona da licenziare, in base a criteri oggettivi e rispondenti ai criteri di correttezza e buona fede. La Corte ha richiamato la sua giurisprudenza, secondo cui quando il licenziamento individuale sia motivato con riferimento a difficoltà economiche, il datore deve provare di avere rispettato le regole di correttezza, previste dall'articolo 1175 del codice civile, nella scelta del lavoratore licenziato tra più lavoratori occupati in posizione di piena fungibilità (Cass. 21 novembre 2001 n. 14663).

In considerazione della cattiva disposizione del presidente della cooperativa verso la lavoratrice, ha affermato la Corte, tanto più il giudice di merito avrebbe dovuto approfondire l'indagine circa l'osservanza da parte dell'azienda dei canoni generali di correttezza e buona fede nell'intimare il licenziamento. La correttezza o la buona fede costituiscono modalità proprie dell'esercizio del diritto: è pertanto onere del datore (in quanto onerato di fornire la prova della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento) provarne il rispetto. Nel caso in esame, la selezione del lavoratore da licenziare non avrebbe dovuto essere com-

piuta liberamente, ma con applicazione analogica di criteri obiettivi, quali quello dei carichi famiglia e dell'anzianità, previsti dall'articolo 5 della legge n. 223 del '91, in attuazione degli articoli 2 e 3, comma secondo, e 41, comma secondo, della Costituzione (che impongono una maggior tutela del lavoratore socialmente più debole, rispetto al più avvantaggiato).

a cura di Rgl news

Per saperne di più puoi

consultare la Rivista

Giuridica del Lavoro e il

suo notiziario, Rgl news, editi

dall'Ediesse e presenti su Internet

all'indirizzo www.rglnews.rassegna.it

L'indirizzo e-mail è:

rglnews@rassegna.it