

Rapporto di lavoro - Licenziamento per causa matrimonio - Nullità - Riammissione in servizio - Risarcimento danni

Rapporto di lavoro - Licenziamento per causa matrimonio - Nullità - Riammissione in servizio - Risarcimento danni

Rapporto di lavoro - Licenziamento per causa matrimonio - Nullità - Riammissione in servizio - Risarcimento danni **(Corte di cassazione, Sentenza n. 7176 del 10 maggio 2003)**

Svolgimento del processo

Con ricorso ex articolo 414 Cpc dinanzi al Pretore giudice del lavoro di Siracusa Gxxxxxx conveniva in giudizio la srl "Exxxxxxx" esponendo:

- di avere lavorato alle dipendenze della società convenuta dal 2 novembre 1999 con le mansioni e la qualifica di biologa;
- di avere contratto matrimonio con Sxxxxxxx in data 20 giugno 1994;
- di essere stata licenziata per giustificato motivo oggettivo in data 15 giugno 1994;
- di ritenere tale licenziamento nullo e illegittimo in quanto intimato in violazione della legge 7/1963 e per l'insussistenza delle ragioni addotte a giustificazione dello stesso. La ricorrente richiedeva, quindi, la dichiarazione di nullità e di illegittimità del licenziamento e la conseguente condanna della società datrice di lavoro alla reintegra nel posto ed al risarcimento dei danni.

Si costituiva in giudizio la srl "Exxxxxxx" che impugnava integralmente la domanda attorea e ne chiedeva il rigetto.

L'adito giudice del lavoro accoglieva la domanda – dichiarando la nullità del licenziamento e, per l'effetto, ordinando alla convenuta di reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e condannando la stessa al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva riassunzione in servizio-, ma il Tribunale di Siracusa – a seguito di impugnativa della srl "Exxxxxxx" – accoglieva l'appello, "limitando" la condanna della società «al pagamento in favore dell'appellata di dodici mensilità della retribuzione di fatto goduta, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria»,

Per quello che rileva in questa sede il giudice di appello ha rimarcato che: a) «secondo l'articolo 1 della legge 6/1973 si presume per causa di matrimonio il licenziamento comminato nel periodo decorrente dalla pubblicazione e sino ad un anno dalla celebrazione del matrimonio e la sanzione prevista dalla legge è la nullità (articolo 1 commi 2 e 3); b) «nel caso di specie non è contestato dall'appellante che il licenziamento sia intervenuto nel periodo assistito dal divieto, né si impugna la sentenza nella parte in cui ritiene non provate le circostanze dedotte dall'appellante in primo grado come rientranti nella deroga prevista dalle lettere a), b) e c) del secondo comma dell'articolo 3 della legge 860/50 (articolo 1 comma 5)», c) «il problema posto dall'appellante concerne, invece, il tipo di conseguenza scaturente dalla pronuncia di nullità ...

Rapporto di lavoro - Licenziamento per causa matrimonio - Nullità - Riammissione in servizio - Risarcimento danni

[idest] se la norma comporti il diritto alla corresponsione della retribuzione sino all'effettiva riammissione in servizio o in qualunque momento essa avvenga ed in caso negativo sine die oppure se tale diritto sia limitato nel tempo»; d) «la seconda opzione appare preferibile, in quanto la nullità comminata dall'articolo 1 (comma 2) deve necessariamente essere coordinata con la durata della presunzione di natura relativa prevista dal comma 3: tale presunzione non opera, quindi, soltanto sul piano probatorio, esonerando la lavoratrice dall'onere di provare che il licenziamento è dipendente da causa di matrimonio in deroga alla disciplina generale in tema di licenziamento nullo (vedi, ad esempio, il licenziamento discriminatorio) ma anche sul piano sostanziale, nel senso che il divieto deve ritenersi operante e sussistente solo nel periodo decorrente dalle pubblicazioni ad un anno dalla celebrazione del matrimonio ... quindi un divieto temporaneo correlato ad una nullità temporanea del licenziamento»... [con la conseguenza che] il licenziamento comminato nel periodo decorrente dalle pubblicazioni di matrimonio e sino ad un anno dalla celebrazione dello stesso è in sostanza temporaneamente inefficace con diritto alle retribuzioni mancanti sino al compimento di un anno dalla celebrazione delle nozze».

Per la cassazione di tale sentenza G. P. propone ricorso affidato a due motivi e sostenuto da memoria ex articolo 378 Cpc.

L'intimata srl "Exxxxxxxx" si è costituita in giudizio ex articolo 370 (ultima parte del primo comma) Cpc.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso la ricorrente - denunciando «violazione ed omessa e/o errata applicazione degli articoli 1 e 2 della legge 7/1963 in relazione anche agli articoli 1418 e 1423 Cc e 18 della legge 300/70» - addebita al Tribunale di Siracusa «di avere evocato, nella sentenza impugnata, una inesistente categoria giuridica e cioè quella della "nullità temporanea" del licenziamento» e censura la cennata decisione per non avere il Giudice di appello considerato che «il divieto e la nullità statuite nella legge 7/1963 furono adottati dal legislatore (in uno alla rigorosissima presunzione probatoria dei commi 3 e 4 dell'articolo 1 della legge 7/1963, vincibile soltanto nelle tassative ipotesi del quinto comma, ricalcante quelle ipotesi dell'articolo 2 della legge 1204/71), quali norme necessarie per assicurare proprio il rispetto del divieto, del tutto analogo e mirato alla tutela degli stessi valori assunti come fondamentali con cui il legislatore colpiva di nullità i licenziamenti di lavoratrici in gravidanza assistendole con il medesimo tipo di tutela» e, inoltre, per avere il Tribunale di Siracusa «violato, disapplicando, il disposto dell'articolo 1418 Cc nonché dell'articolo 1423 Cc, poiché aveva negletto di considerare come la nullità degli atti in violazione di norma inderogabile (come, non può disconoscersi essere il licenziamento a causa di matrimonio) sono colpiti da nullità assoluta, e in suscettibili di sanatoria; ciò che accadrebbe se il licenziamento, nullo perché investito dalla presunzione juris et de jure di intimação a causa di matrimonio perché nel periodo di divieto, fosse "convalidato" riacquistando efficacia non appena cessato il periodo di divieto - che si riferisce, invece, per certo all'intimação ».

Rapporto di lavoro - Licenziamento per causa matrimonio - Nullità - Riammissione in servizio - Risarcimento danni

Con il secondo motivo la ricorrente - denunciando «vizi di motivazione, in relazione all'articolo 113 Cpc, sul punto decisivo degli effetti della nullità del licenziamento intimato a causa di matrimonio» rileva che «la sentenza del Tribunale è errata, illogica e insufficiente nella motivazione laddove, pur partendo dalla promessa che il licenziamento è nullo per legge, ne fa conseguire - con la delimitazione temporale degli effetti - che la lavoratrice nullamente licenziata a causa del matrimonio, non conseguirebbe la riammissione in servizio, operando la nullità del licenziamento solo per un anno dalla data del matrimonio al compimento appunto del detto anno (e poi evidentemente riprendendo valore l'atto risolutivo), sicché si finirebbe per tal via per sopprimere il diritto alla riammissione in servizio, privandone la lavoratrice ed esonerando il datore di lavoro dall'obbligo di legge in tal senso, oltre che dal connesso pagamento delle retribuzioni: argomento questo in contrasto con l'espresso disposto di legge e con la riconosciuta nullità del licenziamento».

2. I cennati motivi di ricorso - esaminabili congiuntamente in quanto intrinsecamente connessi - si appalesano fondati.

La questione oggetto della presente controversia attiene all'interpretazione da dare ai primi tre commi dell'articolo 1 della legge 7/1963 («Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio») - secondo cui: «la clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte (primo comma). Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio (secondo comma). Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato, disposto per causa di matrimonio (terzo comma)» - ed all'articolo 2 (primo comma) della stessa legge - secondo cui «la nullità dei licenziamenti di cui all'articolo 1 importa la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio».

L'interpretazione della summenzionata normativa deve avvenire alla stregua dei principi fissati dall'articolo 12 delle «preleggi», secondo cui «alla legge non può attribuirsi altro senso se non quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse e dalla intenzione del legislatore» sicché, quando l'interpretazione di una norma di legge è sufficiente ad individuarne, in modo chiaro ed univoco, il relativo significato e la connessa portata precettiva, l'interprete non deve ricorrere al criterio ermeneutico sussidiario costituito dalla ricerca, mercé l'esame complessivo del testo, della mens legis, specie se, attraverso siffatto procedimento, possa pervenirsi al risultato di modificare la volontà della norma sì come inequivocabilmente espressa dal legislatore; soltanto qualora la lettera della norma medesima risulti ambigua (e si appalesi altresì infruttuoso il ricorso al predetto criterio ermeneutico sussidiario), l'elemento letterale e l'intento del legislatore, insufficienti in quanto utilizzati singolarmente, acquistano un ruolo paritetico in seno al procedimento ermeneutico, sì che il secondo funge da criterio comprimario e funzionale ad ovviare all'equivocità del testo da interpretare, potendo, infine, assumere rilievo prevalente rispetto all'interpretazione letterale

Rapporto di lavoro - Licenziamento per causa matrimonio - Nullità - Riammissione in servizio - Risarcimento danni

soltanto nel caso eccezionale, in cui l'effetto giuridico risultante dalla formulazione della disposizione sia incompatibile con il sistema normativo, non essendo consentito all'interprete correggere la norma nel significato tecnico proprio delle espressioni che la compongono nell'ipotesi in cui ritenga che tale effetto sia solo inadatto rispetto alla finalità pratica cui la norma stessa è intesa (Cassazione 5128/01).

Nella specie, il significato chiaro ed univoco della cennata normativa non può che essere che il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo del giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso è nullo e che la cennata nullità comporta l'obbligo della corresponsione – a carico del datore di lavoro ed a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro – della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

Quindi – in forza della cennata norma – il licenziamento della lavoratrice per causa di matrimonio è, ripetersi, radicalmente nullo e la lavoratrice ha diritto alla riammissione in servizio (scilicet: la reintegra nel posto di lavoro di cui all'articolo 18 della successiva legge 300/70) ed al risarcimento del danno costituito tout court dall'importo della retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla riammissione (questo a differenza della più articolata disciplina di cui all'articolo 18 citato ed alla legge 108/90 in merito all'“indennità” dovuta per il licenziamento illegittimo).

La chiarezza della cennata normativa non può dare luogo a dubbi interpretativi nel senso che la legge 7/1963 commina la sanzione della nullità ai licenziamenti delle lavoratrici fondata sulla presunzione assoluta che siano stati «attuati a causa di matrimonio» solo che si fornisca la prova di due fatti oggettivi: la loro intimazione, «nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione» e l'avvenuta celebrazione.

Ma, nonostante tale chiarezza, il Tribunale di Siracusa ha inteso erroneamente limitare la portata applicativa della norma affermando che «la prescrizione di cui al terzo comma non opera soltanto sul piano probatorio ... ma anche sul piano sostanziale, nel senso che il divieto dove ritenersi operante e sussistente solo nel periodo summenzionato» e facendo derivare da tale affermazione - di per sé condivisibile in quanto il divieto di licenziamento per causa di matrimonio opera di per sé nel periodo suindicato - l'inesatta conclusione che il divieto sarebbe «temporaneo correlato ad una nullità temporanea del licenziamento».

In questo modo il giudice di appello ha impropriamente modificato la formulazione tecnica della norma da interpretare e da applicare sostituendo al termine “nullità del licenziamento” quello di “inefficacia temporanea del licenziamento” e, quindi, forgiando sostanzialmente una nuova norma nell'ambito di un'operazione falsamente ermeneutica e, come tale, sicuramente non consentita all'interprete e, men che meno, al giudice.

Che la differenza tra “nullità” “inefficacia temporanea” sia di solare (ovvia) evidenza è

Rapporto di lavoro - Licenziamento per causa matrimonio - Nullità - Riammissione in servizio - Risarcimento danni

confermato proprio nella normativa a tutela delle lavoratrici per le quali l'ipotesi di tutela "in gravidanza od in puerperio" (diversa rispetto a quella della tutela "per causa di matrimonio") viene disciplinata dall'articolo 2 della legge 1204/71 ove si accennava genericamente ad un «divieto di licenziamento» senza che venisse specificamente sancito che il licenziamento "vietato" fosse da considerarlo nullo.

Su tale norma è dovuta intervenire la Corte costituzionale che - partendo dall'interpretazione - di detta norma quale accolta dalle Sezioni unite, che, nel comporre un precedente contrasto di giurisprudenza, avevano optato per la tesi della temporanea inefficacia del licenziamento respingendo quella della nullità dell'atto (Cassazione Sezioni unite, 8535/90) - ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma così interpretata, nella parte in cui non comminava la più radicale sanzione della nullità del licenziamento intimato in periodo di interdizione (Corte costituzionale 61/1991).

Con la cennata decisione della Consulta la tutela della lavoratrice in gravidanza od in puerperio nei confronti del licenziamento intimato in violazione del divieto temporale (dall'inizio della gestazione fino al compimento del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino) stabilito dal primo comma dell'articolo 2 legge 1204/71, ha acquistato nuova consistenza ed effettività.

Mentre, quindi, per il caso della lavoratrice in gravidanza od in puerperio l'effettività della tutela contro un licenziamento discriminatorio ha richiesto (data la non esplicita formulazione della norma sulle relative conseguenze) l'intervento della Corte costituzionale - che ha statuito che «un divieto che comporti un mero differimento dell'efficacia del licenziamento anziché la nullità radicale di esso rappresenta una misura di tutela insufficiente rispetto alle direttive dell'articolo 37 Costituzione» -, per il divieto di licenziamento "per causa di matrimonio" la sanzione della nullità è stata già espressamente sancita dal legislatore come ha rilevato la stessa Corte costituzionale secondo la quale «considerate le esigenze ed i principi di rango costituzionale sottesi al divieto di licenziamento della lavoratrice, ne deriva essere essenziale che tale divieto sia assistito da quelle misure idonee ad impedire che l'atto vietato sia ugualmente compiuto e sia ugualmente conveniente per chi lo compie: ciò richiede, sul piano civile, che, solo il licenziamento vietato viene ugualmente disposto, l'ordinamento giuridico, di cui esso costituisce una violazione, non lo recepisca in alcuna misura e cioè lo consideri totalmente improduttivo di effetti, come del resto è disposto per l'ipotesi, per certi aspetti analoga, del licenziamento per causa di matrimonio, di cui alla legge 7/1963, che peraltro è anche funzionalmente connessa alle concrete esigenze di tutela della maternità» (Corte costituzionale 61/1991 citata).

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

Rapporto di lavoro - Licenziamento per causa matrimonio - Nullità - Riammissione in servizio - Risarcimento danni

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.

Specificati così quelli che possono essere tutti gli aspetti conseguenti alla radicale nullità del licenziamento della lavoratrice per causa di matrimonio, non regge, pertanto, la ragione alla base della sentenza impugnata - secondo cui la presunzione, che il licenziamento si considera a causa di matrimonio se intimato nel periodo indicato dal terzo comma dell'articolo 1 della legge 7/1963, «non opera soltanto sul piano probatorio ma anche sul, piano sostanziale» - in quanto, proprio con riferimento al cosiddetto “piano sostanziale” il divieto di licenziamento vale ex se e la sanzione all'uopo prevista è quella della nullità.

In conclusione, il licenziamento della lavoratrice “per causa di matrimonio” non è temporaneamente inefficace, bensì è radicalmente nullo e comporta la riammissione in servizio della lavoratrice illegittimamente licenziata nell'ambito di un rapporto di lavoro mai validamente interrotto, con tutte le conseguenze relative.

3. In definitiva, alla stregua delle considerazioni svolte, deve essere accolto il ricorso proposto da Pxxxxxxx, sicché la sentenza del Tribunale di Siracusa va cassata a), decidendo “nel merito” ex articolo 384, secondo alinea del primo comma, Cpc (non essendo necessari sul punto ulteriori accertamenti di fatto) in ordine al capo dell'originaria domanda giudiziale dell'odierna ricorrente concernente la declaratoria di nullità del licenziamento intimato in data 15 giugno 1994 e la reintegra nel posto di lavoro – per cui deve essere dichiarata la nullità del cennato licenziamento e deve essere disposta la riammissione in servizio ex articoli 1 e 2 della legge 7/1963, di Pxxxxxxx, nel suo posto di lavoro presso la srl Exxxxxxx e b) rimettendo la causa ad altro giudice ex articolo 384, primo alinea, del primo comma, Cpc limitatamente al “capo” dell'originaria domanda giudiziale concernente la richiesta di risarcimento dei danni conseguenti alla nullità del licenziamento come dinanzi dichiarata – per cui deve essere demandato al designato giudice di rinvio di quantificare il risarcimento del danno fino all'effettiva riammissione in servizio della ricorrente ex articolo 2 della legge 7/1963.

Il giudice di rinvio – che si designa nella Corte di appello di Catania – provvederà, inoltre, alla liquidazione delle spese dell'intero processo.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e, decidendo “nel merito”, dichiara la nullità del licenziamento intimato a Pxxxxxxx dalla srl Exxxxxxx e dispone l'immediata riammissione in servizio della P.; rinvia la causa – limitatamente alla domanda risarcitoria dell'originaria ricorrente conseguente alla statuita nullità del cennato licenziamento fino alla riammissione in servizio – alla Corte di appello di Catania che provvederà anche alla liquidazione delle spese dell'intero processo.