

Non licenziabile il dipendente che rifiuta il part-time

Non accettare la trasformazione di un contratto di lavoro da full-time a part-time costituisce un buon motivo per il licenziamento?

Una recente sentenza della Cassazione è stata chiamata a giudicare in merito alla legittimità del datore di lavoro di licenziare il lavoratore che si era opposto alla richiesta di trasformazione del rapporto da full-time a part-time.

Nello specifico, il datore di lavoro riteneva che i motivi di crisi aziendale legittimavano la fondatezza della richiesta, allo scopo di salvaguardare il posto di lavoro, come extrema ratio al licenziamento e pertanto vendendosi negare il consenso della lavoratrice adottava provvedimento risolutivo di licenziamento per motivi economici.

La lavoratrice adduceva al giudice invocando la disciplina di tutela in base alla quale il proprio rifiuto di trasformare il rapporto a tempo pieno in tempo parziale (o viceversa) non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

La disciplina del contratto a tempo determinato è ora contenuta nel D. Lgs 81/2015, uno dei primi provvedimenti del Job Act del governo Renzi, e ha in pratica soppiantato le norme di cui al D. Lgs 61/2000.

L'art. 6 del nuovo disposto normativo disciplina il lavoro supplementare, il lavoro straordinario e le clausole elastiche e dispone che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L'articolo 8 regola poi le situazioni nelle quali il lavoratore ha un vero e proprio diritto alla trasformazione a tempo parziale (patologie oncologiche e gravi patologie croni-

co-degenerative ingravescenti).

Ai primi due comma dispone invece quanto segue:

1- il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento;

2- su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Infine, in caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche affiggendo un avviso in un luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa (bacheca aziendale) e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Il datore di lavoro può sempre chiedere al lavoratore di passare a un rapporto part time, anche per un limite temporale limitato. Il problema sorge quando il lavoratore si rifiuta.

Nel caso analizzato dalla Cassazione, sia il Tribunale che la Corte d'Appello avevano ritenuto che il licenziamento fosse giustificato da motivi economici dimostrati (danneggiamento della situazione finanziaria) e da scelte organizzative insindacabili (libertà iniziativa privata del datore, Art. 41

Cost), e che esso non avesse carattere ritrosivo, né discriminatorio. Era quindi stata accolta la tesi della società in base alla quale il passaggio al tempo parziale (accettato da un collega della lavoratrice) aveva lo scopo di conservare il posto di lavoro.

Secondo i supremi giudici, invece, la contrarietà della lavoratrice a ridurre il proprio impegno orario non poteva concorrere a dimostrare la sussistenza del giustificato motivo (in virtù appunto del divieto di licenziamento legato al mero rifiuto della trasformazione); la norma vigente, infatti, impone al datore di giustificare (onere della prova) lo stretto nesso di relazione tra le esigenze economico-organizzative e il licenziamento, e pertanto che tali esigenze non permettano un orario di lavoro diverso da quello ridotto.

La Corte di Cassazione ha pertanto ritenuto che l'analisi operata dalla Corte d'Appello non è stata adeguata al fine di chiarire se effettivamente la situazione di crisi aziendale fosse tale da non tollerare il mantenimento della prestazione della lavoratrice a tempo pieno. Non è stato valutato e giudicato il nesso causale tra le esigenze economico-organizzative e il licenziamento, per tale motivo ha "cassato" la sentenza e rinviato ad altro giudice il compito di decidere se sussista o meno il giustificato motivo oggettivo di licenziamento sulla base di tali premesse.

Fabio Ardau
Consulente del lavoro

WEB & DIRITTO

Foto su Fb pubblicarle è illecito

Chi detiene il diritto d'autore sulle fotografie condivise sui social network?

È ormai prassi quotidiana la pubblicazione di fotografie personali sulla propria pagina Facebook, che di fatto possono essere utilizzate da chiunque. Tali pubblicazioni trovano tutela nelle norme che regolano il c.d. diritto d'autore. Pertanto, qualora un giornale o chiunque altro utilizzi, senza espressa autorizzazione, una fotografia pubblicata su Facebook, è ravvisabile un fatto illecito con conseguente condanna dell'utilizzatore al risarcimento del danno patrimoniale e morale per violazione del diritto d'autore, in favore di colui che le ha pubblicate (postate). Ciascuno, infatti, sino a prova contraria, è considerato l'autore delle fotografie che pubblica nella propria pagina Facebook.

Seguendo questa linea interpretativa, nel mese di giugno di quest'anno il Tribunale di Roma ha condannato un giornale quotidiano a risarcire il danno ad un ragazzo titolare di una pagina Facebook dalla quale erano state caricate alcune fotografie senza autorizzazione e senza indicarne la fonte e l'autore.

Giuliano Chiaventone
Studio Chiaventone & Associati

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

LAVORO

Come funziona la maxi-multa anti-sommerso

Quali sono le novità in merito alla maxi-sanzione per lavoro nero?

In caso di versamento del 30% dell'importo sanzionatorio relativo alla c.d. "maxi-sanzione per lavoro nero", nonché il maggiore introito derivante dalle maggiorazioni delle sanzioni di cui all'art. 14, co. 1, lett. c) del D.L. n. 145/2013, andrà utilizzato il vecchio codice tributo "79A1" ai fini della compilazione del modello F23.

La nuova maxi-sanzione introduce uno scaglionamento degli importi sanzionatori in caso di impiego di lavoratori subordinati senza comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego. Quindi, abbiamo una sanzione che va:

- da 1.500 a 9.000 euro, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.000 a 18.000 euro, in caso di impiego del lavoratore da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da 6.000 a 36.000 euro, in caso di impiego del lavoratore in presenza di oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Le sanzioni sono aumentate del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa.

Fabio Ferrara
dottoressa commercialista

FAMIGLIA

L'adulterio può determinare un risarcimento

Il marito può essere condannato al risarcimento del danno nei confronti della moglie per la prosecuzione di una relazione extraconiugale?

La Suprema Corte di Cassazione, con la recente sentenza n. 19193 del 28 settembre 2015, ha stabilito che se il coniuge continua una relazione extraconiugale facendo credere all'altro, con atteggiamenti equivoci e mistificatori, che la crisi è superata, deve essere condannato al pagamento di un cospicuo risarcimento, ove tale condotta abbia cagionato un qualunque danno all'altro coniuge ingannato. Gli ermellini hanno confermato la decisione della Corte d'Appello, che aveva condannato un uomo al risarcimento del danno, quantificato in Euro 10.000, in favore della moglie, sulla scorta della considerazione che il primo, continuando con la relazione extraconiugale iniziata da tempo, aveva leso la dignità della moglie cagionandole l'insorgere di uno stato depressivo. L'uomo, nel caso specifico, aveva fatto credere alla moglie che la crisi coniugale intervenuta era stata superata, quando, al contrario, non aveva mai interrotto la relazione extraconiugale intrapresa con un'altra donna.

Anna Maria Ghigna
avvocato