

Le pronunce

LA DISTINZIONE

In caso di licenziamento discriminatorio, la nullità opera obiettivamente per il trattamento deteriore riservato al lavoratore come effetto della sua appartenenza alla categoria protetta e a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro. Nell'ipotesi di licenziamento ritorsivo, invece, non solo il recesso deve essere ingiustificato, ma è necessario che il motivo che si assume illecito sia stato anche l'unico determinante.

Cassazione, sentenza n. 14456 del 9 giugno 2017

RECESSO PER UNA DONNA

Il licenziamento basato sull'intenzione della lavoratrice di sottoporsi a pratiche di fecondazione assistita è una discriminazione basata sul sesso. Va distinta l'ipotesi del licenziamento discriminatorio, che, in base all'articolo 3 della legge 108/1990, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta, dalla ipotesi del licenziamento ritorsivo per il quale serve la prova del motivo illecito unico e determinante.

Cassazione, sentenza 6575 del 6 aprile 2016

MOTIVO DETERMINANTE

Non è sufficiente che il licenziamento sia anche palesemente ingiustificato perché sia da considerare ritorsivo. È necessario piuttosto che il motivo illecito sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche presuntiva (nel caso specifico, il licenziamento del lavoratore era stato giustificato dal suo rifiuto di sottoporsi alle direttive del datore).

Cassazione, sentenza 3986 del 27 febbraio 2015

RIMOSTRANZE PUNITE

Ha natura ritorsiva nei confronti del lavoratore il licenziamento intimato da un datore di lavoro che, subito dopo le rimostranze del dipendente in merito al pagamento di alcune differenze retributive, proceda al suo licenziamento, sulla base di una contestazione disciplinare comunicata più di un anno prima rispetto al licenziamento stesso.

Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza del 1° luglio 2016

IL CASO DEL DIRIGENTE

È ritorsivo il licenziamento per soppressione della posizione intimato a un dirigente: le ragioni del recesso dovevano ravvisarsi nel rifiuto del dipendente di accettare un trattamento economico deteriore. L'azienda avrebbe assicurato al dipendente che, in caso di accettazione di un accordo "consensuale" sul taglio della retribuzione, la sede di lavoro e le mansioni sarebbero rimaste immutate. A cinque giorni dal rifiuto, è arrivato il recesso della società.

Tribunale di Milano, sentenza del 7 marzo 2017