

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E ONERE DELLA PROVA

È tuttora a carico del datore di lavoro l'onere di provare la giusta causa del licenziamento

Il giudice si è espresso su un licenziamento per giusta causa intimato a un corriere, per aver caricato sul furgone tre pacchi senza avere inserito il codice di presa. Secondo il magistrato, il datore di lavoro non aveva provato gli addebiti contestati: dunque, in applicazione dell'articolo 3, comma 2 del Dlgs 23/2015, ha reintegrato il

dipendente nel posto di lavoro, riconoscendogli un'indennità risarcitoria corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione, comunque non superiore a 12 mensilità.

Tribunale di Lodi, sez. lavoro, sentenza 34 del 16 febbraio 2017

LA MANCATA PRESENTAZIONE IN GIUDIZIO

La mancata costituzione del datore di lavoro e l'inassolvimento dell'onere di allegare la prova rendono manifestamente insussistente la giusta causa: Ne consegue la reintegra del ricorrente e la condanna della società al versamento delle retribuzioni maturate

Un lavoratore si era assentato dal lavoro per malattia oltre i 181 giorni consecutivi ed era stato licenziato per giusta causa. Il giudice ha rilevato che il protratto stato di malattia può divenire giusta causa di licenziamento solo se è provato che l'eccessiva malattia abbia prodotto un grave inadempimento, e che il datore di lavoro, rimasto contumace,

non ha assolto a questo onere probatorio. Ha annullato dunque il licenziamento, reintegrando il dipendente nel posto di lavoro e riconoscendogli un'indennità risarcitoria dal licenziamento fino al giorno della reintegrazione, non superiore a 12 mensilità.

Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza del 5 ottobre 2016

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E PROPORZIONALITÀ

Il vizio di proporzionalità del licenziamento disciplinare rileva solo per valutare la legittimità o meno del licenziamento, ma non ha effetto sulla disciplina sanzionatoria, che consiste, sempre, nella condanna a versare l'indennità prevista dall'articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015

Un lavoratore era stato licenziato per giusta causa per aver distribuito un volantino pubblicitario di una società concorrente, durante la propria attività lavorativa. Il giudice ha rilevato che la condotta contestata fosse accaduta in risposta a una situazione di *overbooking* della società e che la sanzione del licenziamento non fosse

proporzionata. Ha dichiarato dunque l'illegittimità del licenziamento, l'estinzione del rapporto di lavoro e la condanna della società a versare al lavoratore un'indennità risarcitoria pari a quattro mensilità di retribuzione.

Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza del 23 marzo 2017

RITORSIONE E LICENZIAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI

Quando i motivi alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo risultano infondati e c'è al tempo stesso la presunzione della ritorsività (anche se provata per indizi) è possibile arrivare a una pronuncia di reintegra del lavoratore

Un lavoratore dipendente era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo, in seguito alla soppressione della sua posizione lavorativa. Nell'impugnare il licenziamento, il lavoratore sosteneva che questo avesse in realtà natura disciplinare, e che le ragioni addotte non fossero veritiere. Il giudice riteneva provata la ritorsività e, in

applicazione dell'articolo 2, comma 2 del Dlgs 23/2015, annullava il licenziamento, reintegrando il lavoratore e condannando la società a versare un'indennità risarcitoria, dal licenziamento fino alla reintegrazione.

Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza 1785 del 13 giugno 2017

NULLITÀ DEL PATTO DI PROVA E REINTEGRA

Il giudice ritiene che al recesso per mancato superamento del periodo di prova intimato in forza di patto di prova nullo sia applicabile l'articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015

Un lavoratore è stato licenziato per mancato superamento del periodo di prova. Il giudice, rilevata la nullità del patto di prova, in applicazione dell'articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento e l'estinzione del

rapporto di lavoro, condannando il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria del lavoratore pari a 8.333,32 euro.

Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza del 8 aprile 2017

LETTERA DI CONTESTAZIONE GENERICATA

Una contestazione generica impedisce di effettuare qualsivoglia accertamento sulla effettiva sussistenza degli addebiti e sulla gravità e adeguatezza e proporzionalità della sanzione espulsiva (...). Manca dunque la prova dell'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso

Il caso riguarda un licenziamento disciplinare, per una non precisata «inadempienza al contratto nel rapporto con il titolare». Il giudice ha dichiarato l'estrema genericità della contestazione, ritenendo il licenziamento viziato sia sotto il profilo procedurale che sul piano sostanziale. Il giudice ha ritenuto dunque mancante la prova dell'esistenza di una giusta causa o

di un giustificato motivo di recesso e ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento e l'estinzione del rapporto di lavoro, condannando la società al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a due mensilità.

Tribunale di Monza, sez. lavoro, sentenza 190 del 4 maggio 2017

DUE COMUNICAZIONI CON MOTIVI DIVERSI

Non può trovare applicazione la norma posta dall'articolo 3, comma 2, del Dlgs 23/2015, perché essa riguarda esclusivamente le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, in caso di insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore

Un lavoratore aveva presentato ricorso per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli per giustificato motivo oggettivo dal datore di lavoro, per discordanza tra quanto indicato nella lettera di licenziamento, che richiama l'ultimazione di lavori presso il cantiere, e la successiva raccomandata, nella quale la società adduceva motivi disciplinari. Per il giudice, il giustificato motivo oggettivo non

costituiva la vera ragione alla base del licenziamento. Il giudice ne ha dunque rilevato l'insussistenza: in base all'articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento e l'estinzione del rapporto di lavoro, riconoscendo al lavoratore un'indennità risarcitoria di quattro mensilità.

Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza del 29 maggio 2017

LA MANCANZA DI DOLO

Ritenuta la sussistenza del fatto materiale ma non di un elemento soggettivo quale il dolo o la colpa grave, in capo al lavoratore, possono ritenersi applicabili al caso specifico le previsioni dell'articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015

Un lavoratore era stato licenziato per motivi disciplinari per degli ammanchi registrati durante il suo turno lavorativo. Il giudice ha rilevato la sussistenza del fatto contestato ma la mancata prova della piena riferibilità dell'ammanco al lavoratore, sebbene ci fossero molti indizi in questo senso. Il

giudice ha dichiarato dunque l'illegittimità del licenziamento e l'estinzione del rapporto di lavoro, condannando la società al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a quattro mensilità.

Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza del 9 febbraio 2017