La norma e le interpretazioni dei giudici

LE TESI IN CONTRASTO

LICENZIAMENTO LEGITTIMO MA INEFFICACE
La giurisprudenza della Cassazione è consolidata nel ritenere valido il licenziamento per giustificato motivo intimato nel periodo di malattia, risultando solo la relativa efficacia sospesa fino al venir meno della situazione ostativa (tra le altre, si veda la sentenza 23063 del 10 ottobre 2013).

LICENZIAMENTO NULLO
In altre pronunce (ad esempio Cassazione, sentenza 24525 del 18 novembre 2014) è stata affermata la nullità del recesso intimato dal datore di lavoro durante la malattia del lavoratore

LA RICHIESTA DI UN CHIARIMENTO
La Cassazione, con l'ordinanza 24766 del 19 ottobre 2017, ha chiesto al Primo presidente di valutare l'opportunità di assegnare la trattazione del ricorso alle Sezioni unite

LA TESI DELL'INEFFICACIA DEL LICENZIAMENTO

LA MOTIVAZIONE RESTA VALIDA
Lo stato di malattia del lavoratore preclude al datore di lavoro l'esercizio del potere di recesso quando si tratta di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che, tuttavia, ove intimato, non è invalido ma solo inefficace e produce i suoi effetti dal momento della cessazione della malattia

IL RECESSO SCATTA DOPO LA MALATTIA
L'inosservanza del divieto di licenziamento del lavoratore in malattia, fino a quando non sia decorso il periodo di comporto, non determina di per sè la nullità della dichiarazione di recesso del datore di lavoro, ma implica, in applicazione del principio della conservazione degli atti giuridici, la temporanea inefficacia del recesso

LA TESI DELLA NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

STOP AL RECESSO IN MALATTIA
In caso di licenziamento intimato prima della scadenza del periodo di comporto, l'atto di recesso è nullo per violazione della norma imperativa prevista dall'articolo 2110 del Codice civile - che vieta il licenziamento stesso in costanza della malattia del lavoratore - e non già temporaneamente inefficace, con differimento degli effetti alla scadenza del periodo di malattia

IL SUPERAMENTO DEL COMPORTO
Il superamento del comporto costituisce in base allo stesso articolo 2110 del Codice civile, una situazione autonomamente giustificatrice del recesso, che deve perciò esistere anteriormente alla comunicazione dello stesso

LA NORMA

LA TUTELA DELLA SALUTE
L'articolo 2110 del Codice civile stabilisce che in caso di infortunio, malattia, gravidanza o puerperio, l'imprenditore può recedere dal rapporto di lavoro soltanto dopo che sia trascorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità. Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause sopra citate, deve essere computato nell'anzianità di servizio del lavoratore.