

Sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore distaccato
Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 05.03.2010 n. 5403 ([Manuela Rinaldi](#))

La fine del distacco del lavoratore non può legittimare (in quanto di per sé non è sufficiente a soddisfarne i requisiti) un licenziamento.

E' quanto precisano i giudici di legittimità nella sentenza 5403/2010, con cui si sono pronunciati sull'annosa questione del distacco del prestatore di lavoro con le ripercussioni sullo svolgimento del rapporto di lavoro stesso.

Nella sentenza in oggetto la Corte osserva che anche "nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di lavoratore distaccato, deve applicarsi il principio (più volte affermato dalla Corte) secondo cui il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, giustificandosi il recesso solo come extrema ratio (v. Cass. 14-6-1999, n. 5893, Cass. 5-12-2000, n. 15451, [Cass. 20-5-2009, n. 11720](#))".

La Corte di Appello aveva omissis tale verifica, limitandosi a prendere atto della fine del distacco, e pertanto la decisione è stata cassata.

La Corte ha tenuto a precisare, quindi, che "in caso di chiusura della società distaccataria o di soppressione del posto di lavoro, il dipendente in distacco non può essere licenziato per giustificato motivo oggettivo, in quanto è necessario dimostrare che non è possibile impiegare tale lavoratore in altre mansioni presso l'azienda distaccante".

(Altalex, 7 aprile 2010. Nota di [Manuela Rinaldi](#))

| [distacco](#) | [licenziamento](#) | [lavoratore](#) | [Manuela Rinaldi](#) |

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Sentenza 5 marzo 2010, n. 5403

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di Vicenza in data 8-11-2000 D.M. L.M. esponeva di essere stata assunta dalla Euroimpianti in data 2-2-98 per passaggio diretto dalla s.r.l. Skillglass (alle cui dipendenze aveva lavorato come impiegata dall'aprile 1997 al 3/1/1998) restando però a lavorare distaccata presso la Skillglass (controllata dalla Euroimpianti). Successivamente, dopo aver goduto di ferie nel giugno 1999, con una telefonata del 1-7-99 era stata sospesa dal lavoro (decisione da lei contestata mettendosi comunque a disposizione della datrice di lavoro e non venendo più retribuita dal 21-7-99) per il periodo dal 2-7 al 2-12-1999, data in cui era stata infine licenziata per giustificato motivo oggettivo (soppressione del posto di lavoro).

Tanto premesso la ricorrente chiedeva la retribuzione per il periodo di sospensione e la reintegra nel posto di lavoro, previa declaratoria di illegittimità del licenziamento.

La Euroimpianti s.r.l. si costituiva deducendo: che la Skillglass si era trovata in forte crisi, tanto che tutti i dipendenti, tranne la ricorrente avevano trovato una nuova occupazione; che con la D. M. era stato raggiunto un accordo che ne prevedeva l'assunzione presso la Euroimpianti (con un livello superiore per consentirle ulteriori chances di lavoro e mantenendo l'anzianità pregressa) restando però distaccata presso la Skillglass, al fine di gestirne le residue attività; che nel maggio 99 la Skillglass era stata posta in liquidazione e la D.M. si era occupata delle relative incombenze; che nel giugno successivo la lavoratrice aveva comunicato di aver trovato un altro lavoro, per cui era intervenuto un accordo per sospendere il rapporto in vista della sua cessazione; che poi l'interessata aveva cambiato idea ed aveva deciso di tornare al lavoro presso la convenuta; che, infine, nel dicembre 1999, essendo ormai cessata ogni residua attività presso la Skillglass, era stato intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il Giudice adito, con sentenza n. 196/2002, ritenuto non provato l'accordo sulla sospensione, condannava la società al pagamento delle retribuzioni e dei contributi per quel periodo. Considerava, poi, legittimo il licenziamento, non essendovi più mansioni da affidare alla D.M., e condannava la convenuta al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, promessa nella lettera di licenziamento, ma poi non versata.

Avverso la detta sentenza la D.M. proponeva appello sul capo relativo al licenziamento, deducendo che la società non aveva fornito la prova del g.m.o. e che la stessa dopo il licenziamento aveva proceduto a nuove assunzioni, incompatibili con la asserita carenza di mansioni alle quali adibire la D.M.. Aggiungeva inoltre che aveva diritto alla tutela reale e, quindi, oltre alla reintegra, al risarcimento dei danni, quantificati, oltre alle cinque mensilità, nelle differenze retributive rispetto al nuovo lavoro da lei iniziato, ma solo a part-time, il 12-4-2000.

La società si costituiva, resistendo al gravame di controparte e proponendo appello incidentale per ottenere la restituzione delle retribuzioni relative al periodo di sospensione (versate in esecuzione della sentenza appellata) sostenendo che la sospensione era stata concordata.

La Corte di Appello di Venezia, con sentenza depositata il 21-10- 2005, respingeva entrambi gli appelli, confermava la impugnata sentenza e compensava le spese.

In sintesi la Corte territoriale rilevava che "il rapporto in parola", pur pacificamente a tempo indeterminato, "era finalizzato esclusivamente alla gestione delle ultime attività commerciali della Skillglass (oltre che ad agevolare il reperimento di un altro posto di lavoro)", per cui "era inevitabile che, una volta conclusesi tali residue attività, non vi fosse più alcun interesse della Euroimpianti a ricevere le prestazioni della D.M."

Tanto rilevato, considerato che "il dato fondamentale" era che la D. M. non era "mai stata inserita nell'organico vero e proprio dell'Euroimpianti", la Corte di Appello affermava "l'irrelevanza dei nuovi rapporti instaurati dalla ditta e la sussistenza del giustificato motivo oggettivo" del licenziamento.

La Corte, infine, respingeva l'appello incidentale, osservando che non era emersa alcuna prova in ordine alla sussistenza di un accordo tra le parti circa la sospensione del rapporto a partire dal 1-7-99, mentre invece era risultato documentalmente che la D.M. con la lettera del 5-7-99 aveva dichiarato di "essere a disposizione per riprendere l'attività lavorativa".

Per la cassazione di tale sentenza la D.M. ha proposto ricorso con due motivi.

La Euroimpianti s.r.l. ha resistito con controricorso.

La D.M. ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

Motivi della decisione

Con il primo motivo la ricorrente, denunciando violazione degli artt. 112, 414, 416. 434 c.p.c., art. 2094 c.c. e L. n. 1369 del 1960, art. 1, nonchè vizi di motivazione, in sostanza lamenta che la Corte di Appello "si è pronunciata per la sussistenza di un rapporto di lavoro solo formale con la Euroimpianti, e di fatto con la Skillglass", "introducendo così nel processo un fatto nuovo e diverso da quello posto dalla ricorrente a base della sua domanda".

Al riguardo la ricorrente deduce che la sussistenza del rapporto di lavoro "a tutti gli effetti" alle dipendenze della Euroimpianti era pacifica, laddove la detta società, in sostanza, aveva allegato soltanto la cessazione del distacco presso la Skillglass come motivo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Inoltre la ricorrente lamenta che la Corte di merito, senza alcuna sufficiente motivazione, ha ritenuto che essa lavoratrice fosse "solo formalmente assunta dalla Euroimpianti" e che il rapporto fosse "finalizzato esclusivamente alla gestione delle ultime attività commerciali della Skillglass", con la "conseguenza inevitabile" "che una volta conclusesi tali residue attività, non vi fosse più alcun interesse della Euroimpianti a ricevere le prestazioni della D. M."

Con il secondo motivo la ricorrente, denunciando violazione della L. 604 del 1966, artt. 3 e 5 e vizio di motivazione, in sostanza rileva che la Corte d' Appello, erroneamente e senza una motivazione sufficiente, pur riconoscendo che il rapporto alle dipendenze della Euroimpianti era a tempo indeterminato ha poi dato risalto ad un semplice motivo senza spiegarne la asserita rilevanza, così considerando legittimo il licenziamento "per la sola soppressione del posto di lavoro temporaneamente occupato" "presso la società distaccata Skillglass", (circostanza di per sè insufficiente ad integrare la fattispecie del giustificato motivo oggettivo di licenziamento", da verificarsi, nei suoi elementi costitutivi, con riferimento all'intero ambito aziendale della Euroimpianti).

I motivi, che in quanto connessi possono essere trattati congiuntamente, risultano fondati.

Innanzitutto fondata è la censura riguardante la violazione del principio di cui all'art. 112 c.p.c., in relazione agli artt. 414, 416 e 434 c.p.c., in quanto la società convenuta (come si evince dall'esame diretto degli atti, consentito in ragione del vizio in procedendo denunciato, e come in sostanza ammesso nello stesso controricorso - v. pag. 4 e 5 -) in sede di merito, in primo luogo, si è difesa riconoscendo che la D.Marchi era "divenuta a tutti gli effetti una dipendente della Euroimpianti", anche se era rimasta sempre "distaccata" presso la Skillglass, e sostenendo la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, una volta terminata ogni residua attività connessa alla liquidazione di detta società controllata e cessato, quindi, ogni interesse di essa distaccante al distacco stesso.

La sentenza impugnata, quindi, affermando che la D.M. è stata solo "formalmente assunta" dalla Euroimpianti, "non essendo stata mai inserita organicamente nella forza-lavoro di tale società", è incorsa nel vizio denunciato.

"La violazione del principio di corrispondenza fra il chiesto e il pronunciato è - infatti - configurabile anche nel caso in cui - come nella fattispecie - il giudice di appello abbia confermato la sentenza di primo grado ponendo a fondamento della propria decisione un fatto giuridico costitutivo diverso da quello dedotto in giudizio ed oggetto di contestazione in sede di gravame" (v. Cass. 13-5-1993 n. 5463).

Peraltro, contraddittoriamente e senza una sufficiente motivazione la Corte d' Appello, pur affermando la sussistenza del rapporto a tempo indeterminato tra la D.M. e la Euroimpianti, ha ritenuto nella fattispecie la sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, in sostanza in base alla semplice considerazione che il rapporto era "finalizzato esclusivamente alla gestione delle ultime attività commerciali della Skillglass", per cui la società non aveva più alcun interesse a ricevere le prestazioni della D. M. (così, peraltro, riconoscendo comunque, implicitamente, la sussistenza dell'interesse al distacco fino a quel momento).

In tal modo la Corte territoriale è incorsa nel contempo nell'errore di diritto denunciato con il secondo motivo, non essendo certamente sufficiente ad integrare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento la semplice cessazione dell'interesse al distacco o la soppressione del posto presso la società distaccata e dovendo, peraltro, in ogni caso essere verificati gli elementi costitutivi del giustificato motivo oggettivo stesso con riferimento all'ambito aziendale del datore di lavoro (nella specie la società distaccante), sul quale ricade anche Foriere probatorio circa la impossibilità di repaceage, in conseguenza della scelta di procedere a tale licenziamento (v. fra le altre Cass. 1-10-1998 n. 9768).

Anche nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di lavoratore distaccato, infatti, deve applicarsi il principio più volte affermato in generale da questa Corte, secondo cui "il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento e anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che i residui posti di lavoro riguardanti mansioni equivalenti fossero stabilmente occupati da altri lavoratori o il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), la impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, giustificandosi il recesso solo come "extrema ratio" (v. Cass. 14-6-1999 n. 5893, Cass. 5-12-2000 n. 15451, Cass. 20-5-2009 n. 11720), mentre il lavoratore ha comunque un onere di deduzione e di allegazione della possibilità di essere adibito ad altre mansioni (v. fra le altre Cass. 2-4-2004 n. 6556, Cass. 22-2-2006 n. 3866, Cass. 19-2-2008 n. 4068).

La Corte territoriale, in sostanza, ha omissis tale verifica, affermando erroneamente la "irrilevanza dei nuovi rapporti istaurati" dalla Euroimpianti.

Il ricorso va pertanto accolto e la impugnata sentenza va cassata con rinvio alla Corte di Appello di Trieste, la quale provvederà attenendosi ai principi sopra richiamati, statuendo anche sulle spese di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la impugnata sentenza e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Trieste.

Così deciso in Roma, il 16 dicembre 2009.

Depositato in Cancelleria il 5 marzo 2010.
(da www.altalex.it)