

## Legittimo il licenziamento della lavoratrice in gravidanza che si mette in malattia e va in vacanza all'estero.

di D. Bellini - 25 giugno 2018

Si segnala una interessante sentenza del Tribunale di Massa in materia di *licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza*.

Nel caso esaminato la lavoratrice, *prima* del periodo di astensione obbligatoria per maternità, si assenta per malattia per diversi mesi e durante questo periodo posta su Facebook le foto di un viaggio all'estero.

Per questo, la società intima alla lavoratrice il licenziamento per giusta causa.

La lavoratrice impugna il licenziamento affermandone la natura ritorsiva e discriminatoria, rileva che le foto postate si riferivano ad un periodo diverso da quello della malattia e lamenta una violazione della privacy.

La società, nel costituirsi in giudizio, rileva che il comportamento della lavoratrice integri una ipotesi di *colpa grave*, idonea a derogare al divieto di licenziamento della lavoratrice madre previsto dall'art. 54 del D. lgs. n. 151 del 2001.

Il Giudice, nell'affermare la *legittimità del licenziamento*, sofferma l'attenzione su una serie di aspetti.

Innanzitutto, considera pacifico il fatto che lavoratrice si fosse recata in vacanza all'estero durante il periodo di malattia, vista la *mancata ottemperanza dell'ordine di esibire i biglietti aerei ex art. 210 c.p.c.*, richiesto dalla convenuta.

In secondo luogo, ritenendo non dirimente l'esistenza della malattia, si sofferma sul fatto che «la ricorrente nel periodo destinato al reintegro delle condizioni di salute non solo si è allontanata dal suo domicilio, ma si è recata all'estero a gravidanza inoltrata, rischiando di ... compromettere l'interesse del datore di lavoro ad una pronta guarigione».

Inoltre, visto il protrarsi dello stato di malattia ben oltre un mese dopo il viaggio, il Giudice rileva che quest'ultimo «non abbia di certo giovato alla salute della ricorrente».

Nell'affermare tali principi, il Tribunale di prime cure si pone in continuità con quell'orientamento per cui «in tema di licenziamento della lavoratrice madre .... non è sufficiente la mera sussistenza di un giustificato motivo soggettivo o di una giusta causa, dovendosi per contro verificare la presenza di quella *colpa specificatamente qualificata dalla suddetta norma come grave*» che deve desumersi attraverso «n'ampia ricostruzione fattuale del caso concreto e la ricostruzione della vicenda espulsiva nella pluralità dei suoi diversi componenti» (Cass. 26 gennaio 2017, n. 2004, nel caso di specie la lavoratrice era stata assente ingiustificata per sessanta giorni e la Cassazione ha cassato con rinvio la sentenza della Corte di Ap-

pello di Roma per non avere effettuato una specifica indagine nel merito in ordine alla sussistenza della colpa grave).

E difatti il Giudice di prime cure si sofferma sull'elemento soggettivo, rilevando la colpa grave sia nei comportamenti prima esaminati, sia nell'*abuso del diritto*: “ «il caso in esame è più grave dell'assenza ingiustificata, posto che viene in rilievo un quid pluris, *l'abuso di un istituto a tutela della lavoratrice ...*».

La pronuncia esaminata si pone in continuità con la giurisprudenza più recente, più attenta nel valorizzare *l'abuso del diritto* nella verifica della legittimità di alcuni licenziamenti, inteso anche come *elemento interpretativo nell'indagine dell'elemento soggettivo* (si segnalano ex multis Cass., 13 settembre 2016 n. 17968 e Cass., 4 marzo 2014 n. 4984 in tema di abuso di permessi e congedi parentali e Cass., 25 gennaio 2016 n. 1248 che ha dichiarato legittimo il licenziamento irrogato alla dipendente della Agenzia delle Entrate per avere causato un grave disagio all'ufficio attraverso continue istanze di accesso agli atti, ventilate denunce penali, ricorsi e domande vari, allo scopo di esercitare pressione per ottenere un trasferimento in altra sede).

Danilo Bellini, avvocato in Carrara

Visualizza il documento: [Trib. Massa, 19 febbraio 2018, n. 296](#)