

Licenziamento della lavoratrice madre: non conta la chiusura del reparto

- Ottobre 2017 -

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La Corte di Cassazione con sentenza del 28 settembre 2017 n. 22720 precisa gli unici casi in cui è **consentito il licenziamento di una lavoratrice madre** nel periodo dall'inizio del periodo di gravidanza fino all'anno di età del bambino.



Tali casi sono:

1. giusta causa;
2. cessazione dell'attività dell'azienda;
3. scadenza del contratto a termine;
4. esito negativo del periodo di prova.

Nello specifico i giudici affermano che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre rappresenta un principio di carattere generale del nostro ordinamento e che pertanto le eccezioni previste dalla norma [art. 54, comma 3, D.Lgs. 151/2001] non possono che essere *“di stretta interpretazione”* e pertanto non sono suscettibili *“di interpretazione estensiva o analogica”*.

E' stata pertanto affermata la nullità del licenziamento adottato dal datore di lavoro nei confronti di una lavoratrice madre a seguito della decisione di **cessare l'attività de un reparto autonomo** ove la lavoratrice era adibita, **ma non dell'intera azienda**.

E' stato precisato altresì che la legittimità o meno del licenziamento deve essere valutata con riferimento al **momento storico in cui viene consegnata la lettera di licenziamento**, non

essendo rilevante che gli effetti del recesso siano posticipati ad un momento successivo (ossia dopo l'anno di età del bambino), perché il tal modo verrebbe aggirata la disposizione normativa volta proprio a tutelare sostanzialmente – e non solo formalmente – le lavoratrici madre.

Scarica la sentenza

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



(Foto by Pixabay)