

Diritto e prassi: Quando un licenziamento è abusivo?



Romina Harast

Secondo la legge, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere sciolto da ognuna delle parti senza che vi sia un motivo particolare. Questa libertà è tuttavia limitata dal divieto di licenziamento abusivo.

I motivi per cui un licenziamento è inammissibile e, di riflesso, arbitrario sono riportati all'articolo 336 del Codice svizzero delle obbligazioni. Tale elenco non è tuttavia esaustivo.

Ragioni dell'inammissibilità

Una disdetta può essere contestata quando è riconducibile a una caratteristica intrinseca alla personalità della persona licenziata, ad esempio il sesso, la condizione familiare, una gravidanza, la nazionalità, l'età, caratteristiche fisiche, malattie, disabilità, la religione, l'orientamento sessuale o un precedente giudiziario. Il licenziamento non è invece abusivo se la caratteristica è connessa al rapporto di lavoro o se lo compromette in misura determinante. A titolo di esempio si può citare il caso di un'assistente medica che si occupava anche del traffico pagamenti, licenziata a causa di un precedente giudiziario per amministrazione infedele.

È arbitrario anche il licenziamento dato a causa dell'esercizio di un diritto costituzionale, se tale esercizio non compromette sostanzialmente la collaborazione nell'azienda. Un esempio in questo senso è la violazione della libertà di religione nel caso del licenziamento di una dipendente che portava il velo in fabbrica per motivi religiosi. Il tribunale decise che non vi era motivo di vietare il velo poiché il fatto di indossarlo non ostacolava in nessun modo la collaborazione nell'azienda.

Non è ammesso nemmeno licenziare un dipendente per evitare l'insorgere di pretese derivanti dal rapporto di lavoro, ad esempio una gratifica per anzianità di servizio.

Licenziamento per vendetta

Si parla di licenziamento per vendetta quando il datore di lavoro licenzia un dipendente perché quest'ultimo fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro. Il tribunale ha ad esempio giudicato abusivo il licenziamento pronunciato contro un collaboratore che si era rivolto al sindacato di categoria per tutelare i propri interessi. In un altro caso il dipen-

dente si era rifiutato di rinunciare per l'ennesima volta alle vacanze che gli erano state accordate.

Onere della prova e conseguenze dell'illiceità

La persona licenziata deve fornire la prova che la disdetta è riconducibile a un abuso di diritto. Benché possa esigere dal datore di lavoro una motivazione scritta, per il dipendente è spesso molto difficile raccogliere gli elementi necessari. La giurisprudenza ammette quindi che dimostri unicamente sulla base di indizi concordanti che i motivi adottati per il licenziamento non corrispondono alla realtà. Se la persona licenziata sostiene, ad esempio, che la disdetta non è dovuta a motivi economici, bensì al fatto che ha chiesto il pagamento degli straordinari, deve comprovare le proprie dichiarazioni con testimonianze, rapporti di lavoro o altri documenti.

Se si accerta che la disdetta è abusiva, il collaboratore non ha diritto al mantenimento del posto di lavoro. Il datore di lavoro è però tenuto a versargli un indennizzo non superiore a sei mensilità, calcolato dal giudice tenendo conto di tutte le circostanze. In merito giocano un ruolo importanti fattori quali la gravità dell'ingerenza nella personalità della persona licenziata, l'eventuale correttezza del licenziato, la durata e il tipo di rapporto di lavoro, l'età, la posizione sociale e la situazione finanziaria della persona licenziata. ■

Romina Harast,
lic.iur.,
servizio giuridico SSIC

Schweizer

BAU wirtschaft

Journal Suisse des Entrepreneurs | Giornale Svizzero degli Impresari Costruttori

**Bisettimanalmente ciò
che è di rilievo**