

Divieto di licenziamento

*Il divieto di licenziamento opera dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1° anno di età del bambino indipendentemente dal fatto che il contratto sia a **tempo determinato** o a **tempo indeterminato**.*

L'art 54, comma 4 del D.Lgs n.151/2001, poi modificato dall'art. 4 del D.leg n. 115/2003 ,ha stabilito che nel periodo predetto la lavoratrice " non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo" salva l'ipotesi che ciò avvenga a causa della cessazione dell'attività dell'azienda.

*Il divieto opera anche quando il datore di lavoro non sia stato messo preventivamente al corrente dello stato di gravidanza (Cassazione n.6593/2000). La lavoratrice avrà diritto al ripristino del rapporto di lavoro previo presentazione del certificato medico dal quale risulti che essa era, all'epoca del licenziamento, in stato di gravidanza. **Le lavoratrici domestiche sono escluse dalla tutela del licenziamento durante il periodo di gravidanza.** Per sopperire alla diversità di trattamento è intervenuta la contrattazione collettiva, stabilendo che:" dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro , e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro , la lavoratrice non può essere licenziata , salvo che per giusta causa".Principio affermato dalla Cassazione nella sentenza 6199/1998. L'esclusione dal divieto di licenziamento è stata più volte sottoposta al vaglio della Corte Costituzionale che tuttavia ha sempre confermato la predetta esclusione.*

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno del bambino.

Risarcimento

Il licenziamento della lavoratrice durante il periodo della gravidanza, nonostante il divieto espresso dalla legge, consentirà all'interessata qualora non ha richiesto all'azienda di ripristinare il rapporto di lavoro, di ottenere a titolo risarcitorio le retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro (fino al compimento di un anno di età del bambino) .

Resta ovviamente la facoltà alla lavoratrice licenziata in stato di gravidanza di esperire l'azione di nullità e di reintegrazione nell'impresa (diritto che non può essere sottoposto a termini brevi di decadenza, Corte di Giustizia europea nella sentenza alla causa C-63/2008).