



Part-time in maternità?

Una dipendente va in maternità. E il capo ha già impiegato una sostituta a lungo termine. Ma quando la neo-mamma, dopo pochi mesi, chiede di tramutare il congedo di maternità in part-time, il capo rifiuta. Giustamente?

Il caso. Dopo la nascita del bebè, una dipendente fa richiesta di maternità al proprio datore di lavoro. Contemporaneamente informa il capo che nel secondo anno di maternità intende lavorare part-time. Quando arriva il momento, chiede formalmente il lavoro a tempo parziale per il secondo anno di maternità, il datore di lavoro respinge la richiesta. Motivazione: la sostituta, che è stata assunta al suo posto, non vuole ridurre proporzionalmente il tempo di lavoro. La dipendente sporge denuncia.

La sentenza. Il Tribunale del Lavoro di Colonia le dava ragione. Ai sensi del paragrafo 15 della Legge tedesca sull'indennità e sul congedo parentali (*Bundeselternge- und Elternzeitgesetz*, BEEG), infatti, i datori di lavoro possono rifiutare una domanda di tempo parziale durante il congedo parentale solo per motivi aziendali urgenti che, in linea di principio, possono includere la nomina di un sostituto per il periodo di congedo.

Nella fattispecie l'azienda aveva però impiegato la sostituta a tempo determinato già prima della nascita per una maternità di 2 anni. Secondo il parere dei giudici, tuttavia, non c'era motivo di farlo. In quel momento, il datore di lavoro poteva infatti solo presumere che la dipendente "in caso di gravidanza regolare e con la nascita di un bambino sano, sarebbe mancata per almeno 14 settimane per il congedo di maternità". Cosa però non certa - lo stesso dicasi per la maternità post-nascita. Dopotutto, prima di partorire, le donne non devono rilasciare alcuna dichiarazione vincolante sulla maternità, neanche per quanto riguarda il desiderio di lavorare part-time.

Tribunale del Lavoro di Colonia: Sentenza del 15 marzo 2018, prot.n. 11 Ca 7300/17