

Licenziamento del comandante o altro lavoratore marittimo: come risolvere il rapporto di lavoro



Per il lavoratore marittimo il contratto di arruolamento può essere caratterizzato da sbarchi e successivi nuovi imbarchi, con sospensione, negli intervalli, della prestazione lavorativa. Ma lo sbarco non risolve il rapporto di lavoro.

Le differenze tra lavoratore marittimo e lavoratore comune

Deve escludersi che la nozione di contratto a tempo indeterminato nell'ambito del lavoro nautico sia diversa da quella propria dei rapporti di lavoro comune e che, nell'ambito della disciplina contenuta nel codice della navigazione, la qualificazione di un rapporto come a tempo indeterminato significhi semplicemente che non vi sia predeterminazione del momento della sua risoluzione e che la sua durata coincida con quella della convenzione di imbarco, con risoluzione del rapporto di lavoro all'atto dello sbarco del marittimo.

La Corte di Cassazione si occupa del lavoratore marittimo

Al riguardo si ritiene di riportare il contenuto della Sentenza 27 aprile 2018, n. 10279 della Corte di Cassazione che così si è espressa.

Lavoratore marittimo ? lo sbarco non risolve il rapporto di lavoro

Contratti di lavoro nautico in regime di continuità e a tempo determinato ? Disciplina comune dei licenziamenti applicabile al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione ? Mera annotazione dello sbarco per avvicendamento sul libretto di navigazione ? Sbarco del lavoratore non coincide necessariamente con la risoluzione del rapporto

Fatti di causa che sono stati oggetto di decisione riguardanti il lavoratore marittimo

- Con sentenza del 10.2.2016, la Corte d'appello di Catania respingeva il gravame proposto da L.O. avverso la decisione del Tribunale di Siracusa che ne aveva rigettato l'impugnativa di licenziamento, dando atto che il ricorrente aveva ricevuto la lettera di risoluzione del rapporto in data 17.3.2010, che il rapporto di lavoro doveva ritenersi cessato a tale data e che il L. non aveva tempestivamente impugnato il recesso, né provato che il rapporto fosse proseguito successivamente alla risoluzione o che tale recesso fosse stato revocato.
- Rilevava la Corte che, poiché la disciplina dei licenziamenti si applicava sia ai contratti di lavoro nautico in regime di continuità, sia ai contratti a tempo determinato, era necessaria, anche a voler ritenere che lo sbarco per avvicendamento non potesse costituire giusta causa di recesso dal rapporto, la tempestiva impugnazione dell'atto scritto di licenziamento entro il termine di 60 gg. dalla comunicazione, decorso il quale il ricorrente doveva ritenersi decaduto dal diritto ad ottenere l'esame nel merito della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo contestualmente alla lettera di licenziamento.
- Osservava che la missiva indirizzata al lavoratore avesse chiaro significato di recesso dal rapporto, non riducendosi ad una mera annotazione dello sbarco per avvicendamento sul libretto di navigazione fatta dall'ufficiale o da altro funzionario dell'ufficio marittimo, avendo nel caso di specie la società comunicato formalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e che inoltre la univocità della comunicazione di risoluzione era evincibile anche da precedente missiva del 2.4.2009, con cui la

società aveva comunicato al L. il recesso dal precedente rapporto a seguito dello sbarco ed il predetto subito si era imbarcato con altro armatore, con ciò lasciando comprendere di avere inteso in tale senso la precedente comunicazione. Né la prova della persistenza del rapporto dopo la detta comunicazione di risoluzione poteva trarsi dalla convocazione per l'imbarco, atteso che era espressamente previsto dal c.c.n.I. il diritto del marittimo che avesse superato il periodo di prova alla reinscrizione al turno particolare, tale iscrizione non provando la persistenza del rapporto di lavoro, ma solo il diritto del lavoratore ad essere chiamato per la successiva costituzione di un rapporto di lavoro in attuazione dell'obbligo derivato dalla iscrizione del ricorrente al turno. Aggiungeva che la cancellazione configurava un licenziamento soltanto se era in corso un rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche se non in regime di continuità, in caso diverso attenendo la cancellazione, eventualmente illegittima, alla costituzione di un nuovo rapporto e non al licenziamento di quello in corso. Poiché era intervenuto un licenziamento formale in data 17.3.2010, l'accoglimento della eccezione di decadenza impediva di valutare la legittimità dello stesso.

- Di tale decisione domanda la cassazione il L., affidando l'impugnazione a tre motivi, cui resiste, con controricorso, la società. Entrambe le parti hanno depositato memorie ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Ragioni della decisione che hanno riguardato il caso di un lavoratore marittimo

- Con il primo motivo, si denuncia violazione degli artt. 327-328-332 n. 4, 340-341-342 C.N., nonché dell'art. 1 e ss, 12 l. 604/66 e 35-40 l. 300/70, sub C. Cost. 96/1987, sostenendosi che il rapporto di lavoro nautico a tempo indeterminato non ha motivo di discostarsi, quanto alla disciplina sinallagmatica, da quello comune e che, per l'effetto, non vi possono essere cause o motivi di recesso datoriale che non siano quelle previste dalla legge, con la conseguenza che l'avvicendamento o lo sbarco segnano solo il momento del passaggio dal periodo di lavoro a bordo al periodo di riposo a casa e che il contratto di arruolamento cessa mediante intimazione del preavviso (art. 342 C.N.), oppure, dopo C. Cost. 96/87, mediante comunicazione scritta di licenziamento. Si ritiene pertanto che abbia errato la Corte di Catania nel richiamare la clausola collettiva senza avere rilevato se fosse stata manifestata in modo rituale la volontà di recedere dal rapporto, non potendo qualificarsi lo sbarco per avvicendamento come atto di recesso, costituendo esso una mera partecipazione, in funzione ricognitiva, della cessazione del rapporto determinata dalla clausola collettiva, inidonea in quanto tale a risolvere il rapporto stesso. Si richiama Cass. 9.7.2002 n. 9962 e si ribadisce che il rapporto di lavoro nautico a tempo indeterminato, a prescindere dal regime convenzionale previsto dal c.c.n.I. applicato o applicabile, è sottoposto alla normativa sulla stabilità legale, che si traduce nel recesso causale scritto, ed alla reintegrazione ad onta della contrattazione all'uopo richiamata in sentenza dalla controparte e che la nota di sbarco del 17.3.2010 non solo non riguardava un recesso causale, ma era atto nullo perchè, contrastante con norme imperative ed in frode alla legge, atteso che, pur configurando un atto apparentemente legittimo, era inteso a frustrare la inderogabile disciplina legale utilizzando le formalità di cui alla legge 604/66 per raggiungere uno scopo che quella legge non poteva consentire (licenziare un lavoratore a causa dello sbarco per avvicendamento). Si precisa che le clausole convenzionali della contrattazione collettiva (inerenti al T.P. o alla CRL) sono semplici modalità di esecuzione dei contratti, che potrebbero valere solo come trattamento di miglior favore ex art. 12 l. 604/66. Si afferma, infine, che la Corte del merito doveva valutare se la missiva del 17.3.2010 fosse un atto unilaterale che esprimesse la volontà di recesso ai sensi della l. 604/66 e non secondo la disciplina convenzionale del c.c.n.I.

- Con il secondo motivo, si lamenta violazione degli artt. 1362, 1363, 1366 e 1370 c.c. anche in relazione agli artt. 1324, 1334 e 2096 del medesimo codice, nonché all'art. 2-3 del DPR 620/1980, sul rilievo che, in base alla disciplina dell'art. 71 c.c.n.I., la controparte sostiene che vi sia stata una comunicazione di licenziamento al momento dello sbarco per avvicendamento eccependo la decadenza dell'impugnativa proposta solo con lettera del 9.7.2010, laddove la chiamata del giugno 2010 era volta a costituire un nuovo rapporto in relazione al quale era stata preannunciata, in data 22.6.2010, cancellazione del turno particolare ove il marittimo non avesse comunicato alcuna giustificazione dell'assenza. Si sostiene che non poteva attribuirsi all'atto del 17.3.2010 una chiara, unica ed inequivoca manifestazione di volontà datoriale di recesso, posto che, a ritenere ciò, si sarebbe dovuto attribuire ad ogni missiva in occasione di ciascuno sbarco ? consueta formalità a cadenza fissa ? analogo contenuto di lettera di licenziamento, non potendo, altrimenti rilevare il comportamento del lavoratore di non accettare la proposta di nuovo imbarco e la mancata presentazione all'imbarco. Si evidenzia come alla comunicazione dello sbarco andava attribuito il valore di una mera partecipazione con valore ricognitivo della interruzione del contratto determinata da clausola collettiva, inidonea in quanto tale a risolvere il rapporto. Anche la comunicazione della retribuzione corrisposta, effettuata all'ente previdenziale con atto del 31.3.2010, doveva essere ritenuta dimostrazione della piena consapevolezza della

resistente C. s.p.a. circa la intervenuta malattia in data 25.3.2010, negata invece dalla società armatrice nel momento in cui aveva negato di avere ricevuto dal L. il certificato medico di apertura dello stato invalidante, sostenendo la società che costui non vi era tenuto per essere il rapporto già cessato e che il documento del 25.3.2010 era conseguenza dell'infortunio del 6.2.2010 che non era stato causa di alcuno stato invalidante, diversamente da quanto invece rilevabile dal documento del 25.3.2010.

- Con il terzo motivo, si ascrive alla sentenza impugnata violazione degli artt. 1, 2, 6 e 12 l. 604/66, in relazione all'art. 342 C.N. e 356 C.N. ed al DPR 620/80, art. 2-3, non potendo le clausole contrattuali contrarie alla stabilità legale e quindi lo sbarco per avvicendamento con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro avere alcun effetto, ivi compreso quello di far decorrere il termine di decadenza, potendo la nullità essere rilevabile in ogni stato e grado del processo ed essendo la nullità di una clausola convenzionale improduttiva di effetti (nullità dell'art. 71 c.c.n.I.) idonea a travolgere gli atti che ad esso fanno riferimento o ne sono conseguenza. Ulteriore rilievo verte sulla pacifica sospensione del termine per l'impugnativa che cadeva durante la malattia invalidante dal 25.3. al 1.10.2010, e della sospensione della decorrenza del periodo di preavviso per la sopravvenuta malattia.

- I primi due motivi di ricorso ? che vanno trattati congiuntamente per l'evidente connessione delle questioni che ne costituiscono l'oggetto ? sono fondati.

- Come osservato da Cass. del 9.5.2016 n. 9296, deve escludersi che la nozione di contratto a tempo indeterminato nell'ambito del lavoro nautico sia diversa da quella propria dei rapporti di lavoro comune e che, nell'ambito della disciplina contenuta nel codice della navigazione, la qualificazione di un rapporto come a tempo indeterminato significhi semplicemente che non vi sia predeterminazione del momento della sua risoluzione e che la sua durata coincida con quella della convenzione di imbarco, con risoluzione del rapporto di lavoro all'atto dello sbarco del marittimo. E' stato evidenziato come lo sbarco del lavoratore non coincida necessariamente con la risoluzione del rapporto, perché il contratto di arruolamento a tempo indeterminato può essere caratterizzato da sbarchi e successivi nuovi imbarchi, con sospensione, negli intervalli, della prestazione lavorativa (Cass.3869/2001), non essendo, d'altra parte, le cause di risoluzione del rapporto di lavoro previste dall'art. 343 cod. nav. compatibili con i regimi di stabilità e di controllo giudiziale sull' adeguatezza delle causali di risoluzione, introdotti dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, applicabili anche al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 96 del 1987, che ha dichiarato la illegittimità costituzionale degli artt. 10 della legge 604/66 e 35 terzo comma legge 300/70, nella parte in cui escludono l'applicabilità a detto personale dell'intera legge n. 604 e dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori (Cass. 10583/2005, 3458/2005, 14657/2004). Premesso che non poteva essere condivisa l'impostazione, secondo cui, fuori del caso di CRL, l'attività del lavoratore marittimo, seppure alle dipendenze dello stesso imprenditore, fosse costituita solamente da una sequenza non continua di imbarchi con distinti contratti di arruolamento e che l'istituto della cosiddetta continuità del rapporto di lavoro (CRL) di derivazione contrattuale, mira semplicemente ad attribuire una tutela più elevata del lavoratore sul piano retributivo (Cass. 22649/2009), è stato ritenuto, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale già espresso da questa Corte (Cass.7823/2001), come la disciplina collettiva dell'istituto del Turno Particolare, analogamente a quanto previsto dal il D.M. 13 ottobre 1992 n. 584 ? che disciplina il collocamento sul piano meramente regolamentare e che esonera dall'obbligo del collocamento i marittimi in regime di CRL senza esplicitare alcuna distinzione tra arruolamento e mero nuovo imbarco relativamente ai marittimi iscritti nei turni particolari ? non potesse giustificare una valida deroga alla disciplina legale in materia di durata dei rapporti di lavoro e di limiti alla risoluzione dei medesimi ad iniziativa del datore di lavoro. Ciò in quanto l'istituto incide solo sulla disciplina del collocamento-ricollocamento del lavoratore sul naviglio dell'armatore titolare del ruolo e non sulla qualificazione del rapporto ovvero sulla sua cessazione (cfr. Cass. 9296/2016 cit.).

- E' poi principio acquisito, in particolare, quello secondo cui, con riguardo alla annotazione sul libretto dello sbarco, l'ipotesi della identificabilità in tale annotazione della comunicazione per iscritto della risoluzione del rapporto collide, sul piano logico-giuridico, con il fatto che le annotazioni sui libretti personali di navigazione sono effettuate dagli ufficiali o funzionali dell'ufficio marittimo e che in ogni caso non è plausibile la tesi di un'attenuazione dei requisiti di forma nel licenziamento del personale della navigazione marittima, stante l'estensione al medesimo dell'applicabilità della legge n. 604/1966 statuita da Corte cost. n. 96/1987. Tale estensione comporta che è sufficiente, ai detti fini, che tra le parti sussista un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in base alla volontà delle parti o per effetto delle normativa del codice della navigazione e della contrattazione collettiva che prevalga sulla volontà delle parti, senza necessità della concorrenza dei presupposti particolari dell'istituto, previsto da taluni contratti collettivi, della c.d. continuità del rapporto di lavoro, non considerata quale presupposto della applicabilità della stessa disciplina legale in materia di licenziamenti, (cfr. Cass. 29 settembre 1998 n. 9823

a cui ha fatto seguito Cass. 8 giugno 2001 n. 7823 e Cass. 26.3.2004 n. 6118).

- Anche se se nella specie non vi è stata una mera annotazione sul libretto, ma comunicazione della società di sbarco per avvicendamento e conseguente risoluzione del rapporto, i principi su richiamati devono orientare in sede di valutazione del significato dell'atto (intimazione di un licenziamento o partecipazione con funzione meramente ricognitiva della interruzione del rapporto determinata dalla clausola collettiva, non idonea ad indicare una risoluzione dello stesso), avendo riguardo alla circostanza che la stessa società successivamente, in data 22.6.2010, aveva preannunciato, quale causa di risoluzione del rapporto la cancellazione dal turno particolare, in caso di mancata giustificazione dell'assenza alla chiamata, ed alla pacifica sussistenza di ulteriori numerosi sbarchi che dovrebbero, in coerenza con la prospettazione della società, considerarsi come altrettanti licenziamenti, per i termini in cui sono redatte le missive, tutte conformi a quella per cui è causa. Ciò ben poteva assumere, secondo il ricorrente, unitamente ad ulteriori circostanze richiamate (comunicazione della retribuzione corrisposta, effettuata dalla C. s.p.a. all'ente previdenziale con atto del 31.3.2010), il valore di conferma dell'impossibilità di assimilazione di un mero sbarco per avvicendamento in ottemperanza a quanto disposto in materia di durata del periodo di imbarco dall'art. 71 del c.c.n.l. di riferimento (richiamato nella stessa nota del 17.3.2010) ad un'ipotesi di licenziamento, ove correttamente applicati i criteri ermeneutici validi in sede di interpretazione degli atti unilaterali.

- Per questi ultimi, invero, il canone ermeneutico di cui all'art. 1362, primo comma, cod. civ., impone di accertare mancando una comune intenzione delle parti esclusivamente l'intento proprio del soggetto che ha posto in essere il negozio, ferma l'applicabilità, atteso il rinvio operato dall'art. 1324 cod. civ., del criterio dell'interpretazione complessiva dell'atto e senza che possa farsi ricorso alla valutazione del comportamento dei destinatari di esso (cfr. Cass. 14.11.2013 n. 25608). E' principio pacifico, poi, quello alla cui stregua l'accertamento della volontà delle parti in relazione al contenuto del negozio si traduce in una indagine di fatto, affidata al giudice di merito e censurabile in sede di legittimità solo nell'ipotesi di violazione dei canoni legali d'interpretazione contrattuale di cui agli artt. 1362 e seguenti c.c.

- Deve ritenersi, alla luce dei rilievi posti a fondamento dei motivi esaminati, che il ricorrente abbia non solo fatto esplicito riferimento alle regole legali d'interpretazione mediante specifica indicazione delle norme asseritamente violate ed ai principi in esse contenuti, ma, in coerenza con gli oneri di specificazione della stessa censura, precisato, altresì, in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si è discostato dai richiamati canoni legali (cfr. Cass. 10.2.2015 n. 2465, conf. Cass. 26.5.2016 n. 10891).

- La sentenza impugnata, anche in coerenza con l'esistenza di una articolata disciplina contrattuale collettiva dei periodi di imbarco, che pone precisi limiti temporali al termine dei quali è previsto lo sbarco per avvicendamento del marittimo, va, pertanto, cassata in relazione ai motivi accolti, con assorbimento dell'ultimo.

- Va, quindi, disposto il rinvio della causa alla Corte di appello indicata in dispositivo per nuovo esame alla luce dei principi su richiamati, dei quali dovrà essere fatta conseguente applicazione.

- In sede di rinvio dovrà provvedersi alla determinazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

Accoglie il primo ed il secondo motivo, assorbito il terzo, cassa la decisione impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Palermo.

Altra sentenza della Corte di Cassazione che non si discosta dal precedente orientamento

Lavoratore marittimo - CORTE DI CASSAZIONE ? Sentenza 29 luglio 2019, n. 20412

Rapporto di lavoro nautico ? Regime di continuità del rapporto di lavoro ? Protrazione a tempo indeterminato del contratto di arruolamento e permanenza del rapporto anche nei periodi di inoperosità tra ciascuno sbarco ? Ricorrenza nelle sole ipotesi previste dalla contrattazione collettiva ? In assenza, distinti contratti di arruolamento ex art. 325 Codice della navigazione

Svolgimento del processo

Con ricorso ex art. 1 commi 51-57 L. n. 9212, la Compagnia Regionale Marittima C. s.p.a. proponeva ricorso in opposizione avverso l'ordinanza n. 3114 con la quale il giudice di prime cure aveva accolto lo domanda di reintegrazione del dipendente C.R. e condannato la società al pagamento dell'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegra.

Esponneva l'opponente, riproponendo le stesse eccezioni sollevate nella prima fase del giudizio, che la sentenza n. 150/13 del

Tribunale di Napoli che aveva disposto la nullità dei contratti a viaggio con la configurazione di un rapporto o tempo indeterminato, non aveva statuito la continuità nel rapporto di lavoro del R., che era stato iscritto nel Turno particolare dell'armatore opponente, talché ai fini del suo imbarco egli avrebbe dovuto sottoscrivere un nuovo contratto di arruolamento; che non stipulandolo egli aveva assunto una condotta insubordinata, sanzionata con il licenziamento proporzionato alla condotta illegittimo del lavoratore e per tali motivi, in accoglimento della opposizione, la società chiedeva respingersi il ricorso del R..

Si costituiva l'opposto che chiedeva confermarsi lo ordinanza.

Con sentenza n. 798417 il Tribunale di Napoli accoglieva la opposizione revocando l'ordinanza.

Nei confronti di tale sentenza il R. proponeva reclamo sostenendo la assimilazione dello sbarco per avvicendamento, comunicato il 12.08.2016 ad un illegittimo licenziamento; concludeva quindi chiedendo, accertata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro stabile e l'assoluta irrilevanza e/o nullità delle clausole contrattuali di riferimento (artt. 18, 23, 26, 83 e 90 CCNL), accertarsi e dichiararsi inesistente, nullo e/o inefficace e/o illegittimo il licenziamento intimato a seguito dello sbarco del 12.8.16 per avvicendamento, e per l'effetto ordinare al datore di lavoro la reintegra del ricorrente nel proprio posto di lavoro con condanna al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento fino all'effettiva reintegra.

Si costituiva la C. resistendo al reclamo.

Con sentenza depositata il 15.2.18, la Corte d'appello di Napoli rigettava il reclamo, ritenendo che la sentenza n. 15013, pur accertando un rapporto a tempo indeterminato tra le parti, non aveva riconosciuto al R. la CRL (continuità del rapporto di lavoro) sicché lo sbarco per avvicendamento non costituiva un licenziamento ma piuttosto una fisiologica modalità attuativa del rapporto, sicché il rifiuto all'imbarco (comunicato con lettera del 14.11.16 e ricevuta dal R. il 24.11.16) previsto per il giorno 23.11.16, costituiva una ipotesi di insubordinazione grave, legittimante il licenziamento.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso il R., affidato a sette motivi, poi illustrati con memoria.

Resiste la C. con controricorso.

Motivi della decisione

1.- Con il primo motivo il ricorrente denuncia nella sostanza l'omesso esame di un fatto storico decisivo e cioè che la proposta di imbarco (arruolamento) per il giorno 23.11.16 giunse al R. solo in data 24.11.16, sicché non poteva neppure ipotizzarsi un licenziamento per insubordinazione.

Il motivo è fondato ed assorbe l'intero ricorso.

Osserva infatti la Corte che se è vero, come già affermato (ex aliis) con sentt. n. 2467216, n. Cass. n. 2123015, che **in tema di rapporto di lavoro nautico, il regime di continuità del rapporto di lavoro (CRL), che garantisce la protrazione a tempo indeterminato del contratto di arruolamento e la permanenza del rapporto anche nei periodi di inoperosità tra ciascuno sbarco e l'imbarco successivo, non è generalizzato, essendo riscontrabile solo nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, sicché, in assenza di essa, l'attività del lavoratore marittimo, seppure alle dipendenze dello stesso imprenditore, è costituita solamente da una sequenza non continua di imbarchi con distinti contratti di arruolamento, secondo il regime generale previsto dall'art. 325 c.nav. e come osservato dalla sentenza impugnata, deve rilevarsi che nella specie si discute se il dedotto rifiuto al proposto imbarco per il giorno 23.11.16, a seguito del pur legittimo sbarco per avvicendamento, costituisca legittima causa di recesso.**

La risposta non può che essere negativa, considerando che la proposta di imbarco (in tesi C. del 14.11.16) per il 23.11.16 giunse, come evidenzia la stessa sentenza impugnata (pag.4), a conoscenza del R. il 24.11.16, sicché le note distinzioni tra rapporto di lavoro marittimo a tempo indeterminato e in regime di CRL (cfr. sentenze di questa Corte sopra citate) non rilevano, non sussistendo l'erroneamente accertata legittimità del licenziamento per insubordinazione (pag.9 sentenza).

Le deduzioni della controricorrente, sformite di adeguata specificità (stante la mancata trascrizione delle dedotte missive e la generica indicazione 'cfr. doc. in atti'), dirette a dimostrare l'inadempimento del R. a precedenti inviti all'imbarco risultano inammissibili e vanno pertanto disattese.

Il ricorso deve essere pertanto accolto, la sentenza impugnata cassarsi con rinvio ad altro giudice, in dispositivo indicato, per l'ulteriore esame della controversia, oltre che per la regolazione delle spese di lite, ivi compreso il presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

Accoglie il primo motivo di ricorso e dichiara assorbiti i restanti. Cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Napoli in diversa composizione.

Licenziamento del comandante e le insidie di una vertenza del lavoratore marittimo: possibile sequestro della nave

La risoluzione del rapporto di lavoro in ambito nautico può essere **particolarmente insidioso**.

Il lavoratore marittimo (comandante o membro dell'equipaggio professionista) ha la possibilità di ottenere il sequestro della nave per garantirsi la soddisfazione del suo credito riconducibile al rapporto di lavoro.

L'attivazione della procedura di sequestro è particolarmente insidiosa e richiede una particolare competenza ed attenzione alle situazioni specifiche.

Vuoi approfondire?

Telefona in orario d'ufficio +39 [0584 1840275](tel:05841840275)

Scrivi

Il tuo nome (richiesto)

La tua email (richiesta)

Il tuo messaggio

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).