Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 1/2015 – Gennaio-Febbraio

Cassazione 9 dicembre 2014 n. 25902 – Clausola di stabilità – Risarcimento del danno

La violazione della clausola di stabilità, con cui il datore di lavoro rinuncia alla facoltà di esercitare il recesso prima di un determinato termine, comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno.
L'apposizione di simile clausola al contratto di lavoro, benché non escluda di per sé il concorrere di legittime cause di risoluzione anticipata del rapporto incide, limitandolo, sul potere di recesso del datore di lavoro.
Con particolare riferimento all'ipotesi di risoluzione per impossibilità sopravvenuta della prestazione, la Suprema Corte ha ribadito che non integra tale fattispecie la mera soggettiva valutazione circa l'inutilità della prestazione lavorativa. Ad identica soluzione deve giungersi con riferimento ad una situazione di crisi aziendale che determini il ricorso alla cassa integrazione guadagni per la maggior parte dei dipendenti, in quanto tale contingenza non implica di per sé automatica irrilevanza della prestazione del singolo lavoratore garantito dalla clausola in oggetto.

Cassazione 11 dicembre 2014 n. 26115 – Provvedimento restrittivo della libertà personale – Impossibilità temporanea della prestazione

E' illegittimo il licenziamento irrogato per assenza ingiustificata dal lavoro, qualora la stessa sia imputabile ad un provvedimento restrittivo della libertà personale che non consenta al lavoratore di avere contatti personali con l'esterno.
La Suprema Corte, richiamandosi a precedenti orientamenti giurisprudenziali, ha ribadito che tale fattispecie integra gli estremi dell'impossibilità sopravvenuta temporanea della prestazione lavorativa, in ordine alla quale opera la sospensione del rapporto lavorativo, che rimane in quiescenza fintanto che non cessi l'impedimento, ovvero l'azienda non dimostri il venir meno dell'interesse alla prestazione e, dunque, alla prosecuzione del vincolo contrattuale.

Cassazione 16 dicembre 2014 n. 26401 – Illegittimità del licenziamento e reintegra in capo al cessionario

La pronuncia di annullamento del licenziamento ritenuto illegittimo e la conseguente condanna alla reintegra comporta, in caso di trasferimento d'azienda avvenuto nelle more della definizione giudiziale della vertenza, la ricostituzione del rapporto di lavoro

in capo al cessionario.
Viene, pertanto, ribadito il principio di diritto secondo cui *"In tema di trasferimento d'azienda, l'effetto estintivo del licenziamento illegittimo intimato in epoca anteriore al trasferimento medesimo, in quanto meramente precario e destinato ad essere travolto dalla sentenza di annullamento, comporta che il rapporto di lavoro ripristinato tra le parti originarie si trasferisce, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., in capo al cessionario. Il cessionario è pertanto legittimato passivamente rispetto alla domanda di impugnativa del licenziamento proposta dal lavoratore"*.

Cassazione 5 gennaio 2015 n. 4 – Forfettizzazione dello straordinario e superminimo

La valutazione circa la natura di un'erogazione corrisposta in costanza di rapporto lavorativo deve essere effettuata tenendo in considerazione anche la volontà delle parti espressa per fatti concludenti ed il diverso atteggiarsi della stessa nel corso del tempo.
Ciò posto, è possibile che somme precedentemente erogate a titolo di forfetizzazione dello straordinario mutino, in ragione dell'evolversi della normativa di riferimento ed in considerazione della costanza dell'erogazione, la propria natura, assurgendo ad elemento fisso della retribuzione e, nella specie, a superminimo individuale.

Cassazione 8 gennaio 2015 n. 66 – Orario settimanale e compensi fissi indici della subordinazione

Con sentenza n. 66 del gennaio u.s. la Suprema Corte ha ribadito il consolidato orientamento giurisprudenziale che considera l'osservanza di un orario settimanale fisso e la corresponsione continuativa di compensi di uguale ammontare utili parametri da tener presente nel corso dell'accertamento circa la natura subordinata del rapporto di lavoro.

Cassazione 9 gennaio 2015 n. 144 – Inidoneità fisica alle mansioni ed esercizio di attività sportiva – Legittimità del licenziamento

E' legittimo il licenziamento irrogato al lavoratore che, già parzialmente inidoneo alle mansioni precedentemente assegnate, svolga attività sportiva che, comportando sforzi incompatibili con l'inidoneità dichiarata, aggravi la propria condizione, pregiudicando il possibile miglioramento fisico.
Nel formulare tale decisione, la Suprema Corte ha abbracciato il principio secondo cui *"l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 c.c., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che*

impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro", con obbligo per il lavoratore di *"astenersi dal porre in essere qualsiasi condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, ivi compresa la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro potenzialmente produttiva di danno"* (v. Cass. 4.4.2005 n. 6957; Cass. 1.2.2008 n. 2474; Cass. 16.2.2011 n. 3822).

Cassazione 12 gennaio 2015 n. 203 – Licenziamento collettivo – Scelta dei lavoratori da licenziare

Qualora il progetto di ristrutturazione aziendale riguardi esclusivamente uno specifico settore aziendale ovvero una determinata unità produttiva, il datore di lavoro può ben limitare la platea dei lavoratori interessati dalla riduzione collettiva di personale ai soli dipendenti occupati in detto settore o unità produttiva.
Poiché, però, la scelta dei lavoratori da licenziare deve comunque essere condotta in ossequio ai generali principi di correttezza e buona fede, qualora i dipendenti coinvolti risultino in possesso – per pregresse esperienze lavorative – di competenze professionali che ne consentano l'utilizzo anche in altri reparti o unità produttive, detta selezione dovrà essere condotta con riferimento all'intera platea di lavoratori a parità di mansioni e professionalità, indipendentemente dal perimetro aziendale interessato dalla procedura di mobilità.

Cassazione 22 gennaio 2015 n. 1178 – Accertamento di lavoro subordinato

Ai fini dell'accertamento circa la natura subordinata di un rapporto di lavoro non è di per sé sufficiente la semplice identità di mansioni tra colui che agisce in giudizio per ottenere detto accertamento ed un dipendente della resistente.
Perché si realizzi la fattispecie del rapporto di lavoro subordinato, difatti, occorre il concorso di altri elementi ed, *in primis*, l'assoggettamento al potere direttivo e di controllo, oltre che disciplinare, del datore di lavoro.

Cassazione 23 gennaio 2015 n. 1245 – Autotrasporto – Dischi cronotachigrafici e prova dello straordinario

La prova del lavoro straordinario effettuato dall'autotrasportatore può essere fornita anche attraverso i dischi cronotachigrafici, purché quanto dagli stessi evinto venga

suffragato da ulteriori elementi probatori, quali, ad esempio, le deposizioni testimoniali che attestino la veridicità di quanto attestato dai dischi suddetti circa il numero dei viaggi e la relativa durata.

Cassazione 23 gennaio 2015 n. 1259 – Esclusione del socio dalla cooperativa per intervenuto licenziamento e applicabilità dell'art. 18 della legge n. 300/1970

Qualora l'esclusione del socio dalla cooperativa sia conseguenza esclusiva del licenziamento, trova applicazione l'art. 18 della legge n. 300/1970.
Invero, la legge n. 142/2001, nell'estendere ai soci lavoratori di cooperative la disciplina dettata dallo Statuto dei Lavoratori, esclude l'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970 alle sole ipotesi in cui il rapporto lavorativo venga a cessare in conseguenza della cessazione del rapporto associativo e non viceversa.

Cassazione 9 febbraio 2015 n. 2383 – Collocamento obbligatorio – Mancata assunzione e risarcimento del danno

L'avviamento al lavoro di un soggetto iscritto alle liste del collocamento obbligatorio da parte di un'azienda che poi non procede alla relativa assunzione, comporta il sorgere in capo a detto lavoratore del diritto al risarcimento del danno, da commisurarsi all'ammontare delle retribuzioni che sarebbero spettate in caso di assunzione.

Cassazione 10 febbraio 2015 n. 2550 – Comportamenti extralavorativi e licenziamento

E' legittimo il licenziamento irrogato a fronte di comportamenti extralavorativi tali da porsi in contrasto, per la loro natura, con i doveri connessi al rapporto di lavoro ed, *in primis*, con gli obblighi di diligenza, fedeltà, correttezza e buona fede.
Detti obblighi, difatti, vanno interpretati in senso lato, sì da ritenersi applicabili anche con riguardo a tutti quei comportamenti che, benché non strettamente connessi al rapporto lavorativo, risultino comunque idonei a recare pregiudizio al datore di lavoro.

Cassazione 11 febbraio 2015 n. 2679 – Pause per i video terminalisti e mansioni alternative

E' legittimo, in alternativa all'attribuzione delle pause previste per legge, l'assegnazione temporanea dei lavoratori normalmente assegnati all'uso di

videoterminali ad altre mansioni amministrative che non comportino il ricorso a detti strumenti informatici.

Cassazione 12 febbraio 2015 n. 2803 – Congedo per gravi motivi familiari e assenza ingiustificata

Con la sentenza in oggetto la Suprema Corte ribadisce che "*la norma di legge* (L. n. 53/2000, art. 4, e D.M: n. 278/2000) *prevede la realizzabilità immediata del diritto al congedo solo nel caso di decesso del familiare o del convivente, salva la prova o la verifica successiva degli elementi costitutivi, e ciò per evidenti motivi di urgenza. Ma negli altri casi il lavoratore non può assentarsi dall'azienda senza che il datore venga posto in condizione di controllare l'effettiva sussistenza delle giustificazioni e formulare la sua proposta di differimento del congedo o di fruizione parziale.*
La fruizione dei congedi rimessa al mero arbitrio del lavoratore impedirebbe l'esercizio del potere, spettante al datore di lavoro, di direzione e di organizzazione dell'impresa (art. 2094 c.c., e art. 2104 c.c., comma 1), con pregiudizio anche per gli altri lavoratori".
Col ché risulta legittimo il licenziamento del lavoratore che si sia assentato ingiustificatamente dal lavoro senza la preventiva autorizzazione del datore.