Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro
n° 2 - Marzo-Aprile 2015

Cassazione 3 marzo 2015 n. 4237 – Svolgimento di altra attività da parte del lavoratore part-time durante l'infortunio e illegittimità del licenziamento

Risulta illegittimo, in quanto non integra gli estremi della giusta causa, il licenziamento irrogato al lavoratore che, durante il periodo coperto da infortunio riconosciuto ed indennizzato dall'Inail, abbia svolto altra attività lavorativa, laddove questa non abbia aggravato lo stato di salute del lavoratore medesimo e, dunque, il processo di guarigione.
Pertanto, a giudizio della Suprema Corte, siffatta condotta, benché rilevante sotto il profilo disciplinare, giustifica, al più, l'applicazione di sanzioni di tipo conservativo ma non anche una giusta causa di licenziamento. Sul punto, invero, secondo la Cassazione *"Il comportamento del lavoratore (…) appare caso mai meritevole di una sola sanzione conservativa, data la scarsa lealtà dimostrata dal lavoratore che, se riteneva di essersi completamente rimesso prima della scadenza del periodo di malattia, avrebbe dovuto correttamente offrire la propria prestazione al datore di lavoro, anziché ad un terzo"*.

Cassazione 4 marzo 2015 n. 4346 – Collaborazione con ex-dipendenti in pensione e accertamento di lavoro subordinato

La collaborazione tra l'azienda ed un proprio ex-dipendente titolare di pensione che si realizzi secondo le modalità tipiche della subordinazione, concretizzandosi in una mera prosecuzione delle medesime attività svolte dal dipendente medesimo al tempo in cui era in servizio attivo, deve essere ricondotta nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato.
Nel caso di specie, dunque, la Suprema Corte ha ribadito il principio secondo cui *"(…) la valutazione del giudice di merito della natura effettiva del rapporto deve operarsi avuto riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore ed al modo della sua attuazione, fermo restando che, ove l'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari – come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario predeterminato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale – che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione"*.

AGENS
Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma
Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 4 marzo 2015 n. 4347 – Computo degli eventi sospensivi nel periodo di prova

La contrattazione collettiva può legittimamente escludere dal computo del periodo di prova gli eventi sospensivi del rapporto di lavoro che risultino, come i riposi settimanali, comunque inerenti al *"normale svolgimento"* del rapporto medesimo.
Secondo la Corte, difatti, sebbene *"la giurisprudenza sia prevalentemente orientata nel senso di ritenere che il decorso di un periodo di prova determinato (…) non sia sospeso da ipotesi di mancata prestazione lavorativa inerenti al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività (…) Tale principio, tuttavia, trova applicazione solo in quanto non sia diversamente previsto dalla contrattazione collettiva, la quale può attribuire rilevanza sospensiva del periodo di prova a dati eventi che accadano durante il periodo medesimo"*.

Cassazione 10 marzo 2015 n. 4757 – Lavoratore divenuto disabile ed obbligo di *repechage*

Laddove, in costanza di rapporto di lavoro, il dipendente diventi inabile allo svolgimento delle proprie mansioni, risulta illegittimo il licenziamento laddove non venga preventivamente effettuata una concreta ed effettiva valutazione circa la possibilità di adibire detto lavoratore ad altre mansioni compatibili con la propria condizione psico-fisica.
La violazione dell'obbligo di *repechage* rende, dunque, il recesso da parte del datore di lavoro illegittimo.
La Suprema Corte viene, pertanto, a ribadire il principio di diritto secondo cui *"se l'esercizio dell'attività economica privata, garantito dall'art. 41 della Cost., non è sindacabile nei suoi aspetti tecnici dall'autorità giurisdizionale, esso deve svolgersi nel rispetto dei diritto al lavoro e alla salute, sicché non viola la norma citata il giudice che dichiara illegittimo il licenziamento intimato per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni assegnate, senza che il datore di lavoro abbia accertato se il lavoratore potesse essere addetto a mansioni diverse e di pari livello, evitando trasferimenti di altri lavoratori o alterazioni dell'organigramma aziendale"*.

Cassazione 12 marzo 2015 n. 4991 – Durata del preavviso e accordo in deroga

Risulta legittimo l'accordo individuale tra datore e lavoratore che deroghi alla durata del preavviso per come disciplinata dal CCNL di riferimento, posto che l'art. 2118 c.c. *"riguarda solo l'obbligatorietà del preavviso e non anche la sua durata, la cui disciplina è rimessa alle fonti subordinate"*.

Sul punto, la Corte ha ribadito il principio di diritto secondo cui *"nel rapporto di lavoro dipendente, il preavviso si pone come condizione di liceità del recesso, la cui inosservanza è sanzionata dall'obbligo di corrispondere da parte del recedente una indennità sostitutiva; pertanto non può essere preventivamente escluso dalla volontà delle parti né essere limitato nella sua durata rispetto a quello fissato dalla contrattazione collettiva; è lecito, invece, mediante accordo individuale pattuirne una maggior durata giacché tale pattuizione può giovare al datore di lavoro, come avviene nel caso in cui non è agevole la sostituzione del lavoratore recedente, ed è sicuramente favorevole a quest'ultimo che resta avvantaggiato dal computo dell'intero periodo agli effetti della indennità di anzianità, dei miglioramenti retributivi e di carriera e dal regime di tutela della salute"*.

Cassazione 24 marzo 2015 n. 5878 – Uso di espressioni sgradevoli da parte del dipendente – Illegittimità del licenziamento

L'uso di espressioni sgradevoli da parte del dipendente non integra gli estremi della giusta causa di licenziamento, laddove dall'esame degli elementi oggettivi e soggettivi che hanno accompagnato la condotta, non si configuri un inadempimento talmente grave da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro.
Nel caso di specie – una lavoratrice che aveva denominato alcuni file aziendali con termini particolarmente dispregiativi – la Suprema Corte, nel confermare la sentenza d'appello, ha ritenuto *"eccessiva"* la sanzione del licenziamento, in quanto il fatto addebitato alla lavoratrice, seppur oggettivamente disdicevole e, pertanto, rilevante sotto il profilo disciplinare, non integra comunque gli estremi dell'insubordinazione, né quelli di inottemperanza alle mansioni, né, infine, risulta idoneo a ledere concretamente l'immagine aziendale.

Cassazione 1 aprile 2015 n. 6631 – Violazione degli obblighi in materia di condizioni di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro – Inadempimento contrattuale – Rifiuto di fornire la prestazione lavorativa

La violazione delle norme in materia di condizione dei luoghi di lavoro e di salute e sicurezza, costituendo forma di inadempimento degli obblighi contrattuali generalmente posti ex art. 2087 c.c. in capo al datore di lavoro, legittimano il rifiuto dei lavoratori di fornire la loro prestazione lavorativa.
Ciò in quanto *"il datore di lavoro è obbligato ad assicurare condizioni di lavoro idonee a garantire la sicurezza delle lavorazioni ed è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa*

le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.
La violazione di tale obbligo legittima i lavoratori a non eseguire la prestazione, eccependo l'inadempimento altrui.
I lavoratori, inoltre, mantengono il diritto alla retribuzione, in quanto al lavoratore non possono derivare conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore".

Cassazione 2 aprile 2015 n. 6777 – Mancata reintegra da parte del datore di lavoro

Il rifiuto del datore di lavoro di adempiere all'ordine del Giudice, disposto con provvedimento cautelare, di reintegra del dipendente nel proprio posto di lavoro non configura gli estremi di reato ex art. 388 c.p., rilevando, tale condotta, ai soli fini dell'eventuale risarcimento del danno.
La Suprema Corte ribadisce, pertanto, il principio secondo cui *"(…) non integra il reato previsto dall'art. 388 c.p., comma 2, la mancata ottemperanza all'ordine del giudice civile impartito ex art. 700 c.p.c. ed avente ad oggetto la reintegrazione di un dipendente nel posto di lavoro (Cass. pen. n. 33907 del 2012)", ciò in quanto è stato osservato come "(…) stante la tecnicità del lessico utilizzato dal legislatore nel parlare di < proprietà, di possesso e di credito>, l'art. 388 c.p. abbia mutuato dal diritto civile il proprio apparato concettuale, da cui la conseguenza che resta esclusa la configurabilità di tale reato in relazione alle situazioni in cui il provvedimento cautelare non sia stato emesso a tutela di un diritto di credito in senso stretto, pur potendo verificarsi che dal vulnus operato in danno del titolare della situazione soggettiva derivino conseguenze economiche negative"*.
In relazione, poi, alle predette conseguenze patrimoniali, secondo la Corte *"(…) il danno è predeterminato dal legislatore, con riferimento alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione, ferma la possibilità di allegazione di un danno patrimoniale ulteriore (Cass. n. 9073 del 2013)"*.

Cassazione 8 aprile 2015 n. 7024 – Indici della subordinazione

La Suprema Corte torna a ribadire che, ai fini dell'accertamento circa la natura subordinata di un dato rapporto di lavoro, rileva il rapporto sinallagmatico tra prestazione lavorativa e compenso fisso, la continuità ed invarianza dell'orario di lavoro, la continuità della prestazione e il suo collegamento tecnico organizzativo e produttivo con le esigenze aziendali, il vincolo di soggezione del prestatore di lavoro al potere

direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro e l'inserimento nell'organizzazione aziendale.
L'assenza di rischio economico in capo al lavoratore e l'adibizione a mansioni "elementari" e "ripetitive" rappresentano, inoltre, utili parametri di valutazione ed indicatori dell'incompatibilità di alcune attività lavorative con la modalità del lavoro autonomo o comunque para-subordinato.
Riprendendo numerosi precedenti, la Corte ha, infatti, affermato che *"l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo è il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse"*.
Inoltre *"La qualificazione del rapporto (…) trova inoltre conferma nella considerazione secondo cui alcuni lavori non possono che svolgersi con modalità di subordinazione, essendosi affermata (da Sez. L., sentenza n. 58 del 07/01/2009), con riferimento alle prestazioni rese da un lavoratore come cameriere ai tavoli di un ristorante, la rilevanza, quali indici di subordinazione, dell'assenza di rischio economico per il lavoratore, dell'osservanza di un orario e dell'inserimento nell'altrui organizzazione produttiva, specie in relazione al coordinamento con l'attività degli altri lavoratori, aspetti questi peraltro connaturati al lavoro di cameriere (…)"*.

Cassazione 22 aprile 2015 n. 8237 – Patto di prova e illegittimità del licenziamento

E' nullo, in quanto privo di causa ed in frode alla legge, il patto di prova concluso tra un lavoratore ed un datore di lavoro tra i quali sia già intercorso un precedente rapporto di lavoro avente ad oggetto le medesime mansioni e, conseguentemente, risulta illegittimo il licenziamento intimato per asserito mancato superamento della prova medesima.
Con la sentenza in oggetto, la Corte di Cassazione ribadisce il principio secondo cui *"la causa del patto di prova va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto. E', peraltro, ammissibile il patto di prova in due contratti di lavoro successivamente stipulati tra le stesse parti, purché risponda alle suddette finalità,*

potendo intervenire nel tempo molteplici fattori, attinenti non solo alle capacità professionali, ma anche alle abitudini di vita o a problemi di salute", circostanze, queste ultime, non riscontrabili nel caso di specie.

Cassazione 23 aprile 2015 n. 8286 – Illegittimità del contratto di fornitura di lavoro a tempo determinato e costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore – Indennità omnicomprensiva del Collegato Lavoro

A seguito della declaratoria di illegittimità del contratto di fornitura temporanea di lavoro, con conseguente ricostituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, nei confronti del lavoratore trova applicazione il regime indennitario di cui all'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010.
La Corte ha, dunque, ribadito il principio secondo cui *"L'indennità prevista dall'art. 32 della legge n. 183/2010 trova applicazione ogni qual volta vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato e, dunque, anche in caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto dal giudice l'accertamento della nullità di un contratto di lavoro temporaneo convertito in un contratto a tempo indeterminato"*.