

A volte i lavoratori possono non rispettare le disposizioni del datore di lavoro

La questione oggetto delle due pronunce qui affrontate è di notevole importanza.

In particolare vengono affrontati due casi di **provvedimenti del datore di lavoro non rispettati dai lavoratori** e le relative conseguenze.



Secondo la prima pronuncia (Cass. 11408/2018), non è necessario un provvedimento dell'autorità giudiziaria che annulli il **trasferimento del lavoratore** perché egli possa **astenersi** dal rendere la prestazione nella sede di destinazione.

La Cassazione ha infatti precisato che, se il lavoratore si è mosso in buona fede, sulla scorta di **apprezzabili esigenze personali** e in presenza di una condotta datoriale connotata da **serio inadempimento**, il rifiuto di spostarsi di sede può essere legittimo.

La valutazione dovrà essere effettuata **bilanciando gli opposti interessi**, valorizzando l'incidenza del trasferimento rispetto a fondamentali **esigenze di vita e familiari** del lavoratore, la formale esplicazione delle **ragioni** poste a base del trasferimento e gli effetti negativi che il rifiuto del dipendente determina sull'**organizzazione aziendale**.

C'è un passaggio particolarmente evocativo nelle premesse logiche della pronuncia, che è il

seguente:

*“Ulteriore peculiarità del rapporto di lavoro, non direttamente discendente dalla natura corrispettiva delle, obbligazioni reciproche ma comunque destinata ad influenzare la verifica del sinallagma contrattuale, è costituita dal diretto **coinvolgimento**, nella esecuzione del contratto, della **persona del lavoratore**, con conseguente potenziale ricaduta dei provvedimenti datoriali su aspetti **non meramente patrimoniali** ma connessi a fondamentali **esigenze di vita** del prestatore di lavoro, oggetto di protezione, anche costituzionale, da parte dell’ordinamento.”*

Secondo un’altra pronuncia (Cass. 12094/2018), nella stessa direzione della precedente, deve **escludersi la legittimità del licenziamento** del lavoratore – già gravato da turni estremamente pesanti, peraltro mantenuti tali nel tempo pur in assenza di “comprovate” esigenze aziendali che – che si **rifiuti di svolgere compiti aggiuntivi alle proprie mansioni**.

Il caso riguardava un vigilante al quale era stata richiesta dal datore di lavoro, oltre ai propri normali compiti, anche lo svolgimento dell’attività di riscossione delle fatture dai clienti.

Emblematico è il seguente passaggio della pronuncia:

“Deve escludersi, che i provvedimenti datoriali siano assistiti da una presunzione di legittimità che ne imponga l’ottemperanza fino a contrario accertamento in giudizio”

Il principio che si può dunque trarre dalle due menzionate sentenze è dunque che, in determinati casi, la **mancata ottemperanza** del dipendente alle disposizioni sartoriali **può risultare giustificata a posteriori**. Naturalmente, come al solito, occorre una valutazione attenta e prudente da effettuarsi caso per caso.

Scarica Cassazione 11 maggio 2018 n. 11408

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



Scarica Cassazione 17 maggio 2018 n. 12094

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



In materia di trasferimento, nel nostro sito

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



Foto by Pixabay