

TRASFERIMENTO INGIUSTIFICATO E RIFIUTO DEL LAVORATORE

GIOVANNI MAGLIARO

Il trasferimento del lavoratore ad altra sede produttiva deve essere giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive. In mancanza di tali ragioni è configurabile una condotta illecita del datore di lavoro. Il rifiuto del lavoratore di assumere servizio presso la nuova sede (purché sia accompagnato dalla disponibilità a continuare il lavoro presso la sede originaria) è legittimo. Di conseguenza è illegittimo il suo licenziamento irrogato per giustificato motivo soggettivo e va reintegrato nel posto precedentemente occupato.



n.5

1 febbraio 2018

Con la sentenza n. 29054 del 5 dicembre 2017 la Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di trasferimento ingiustificato del lavoratore e della legittimità o meno del licenziamento a lui irrogato a seguito del rifiuto a trasferirsi e a prestare servizio presso il nuovo posto di lavoro.

La Corte di Appello di Roma con sentenza del 22 gennaio 2015, in riforma della pronuncia di primo grado, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento irrogato al lavoratore con le conseguenziali pronunce reintegratorie e patrimoniali previste dall'articolo 18 statuto dei lavoratori (ancora vigente). Il licenziamento, avvenuto per giustificato motivo soggettivo, si fondava sul fatto che il lavoratore aveva rifiutato di prendere servizio presso la sede di Milano dove era stato trasferito dalla sede di Pomezia. Ma la Corte territoriale aveva ritenuto privo di fondamento il motivo addotto, atteso che il lavoratore aveva reagito ad un comportamento illegittimo del datore di lavoro rappresentato dal trasferimento ingiustificato.

La Corte di Cassazione, investita a seguito del ricorso della società datrice di lavoro, ha pienamente confermato la decisione della Corte d'Appello. Il mutamento della sede lavorativa deve essere giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive, in mancanza delle quali è configurabile una condotta datoriale illecita. Questa giustifica la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore, sia in attuazione di un'eccezione di inadempimento (inadimplenti non est adimplendum) sia perché gli atti nulli non producono effetti.

Va comunque sottolineato che in caso di trasferimento non adeguatamente giustificato a norma dell'articolo 1460, comma 2, codice civile, il rifiuto del lavoratore di assumere servizio presso la sede di destinazione deve essere proporzionato all'inadempimento datoriale sicché lo stesso deve essere accompagnato da una seria ed effettiva disponibilità a prestare servizio presso la sede originaria. La Cassazione, al cospetto di un inadempimento datoriale oggettivamente gravido di negative conseguenze quale è il trasferimento illegittimo di un lavoratore da Pomezia a Milano, ha ritenuto del tutto proporzionata la reazione del lavoratore che ha comunque messo a disposizione le sue energie lavorative presso la legittima sede di lavoro.

In conclusione la Suprema Corte ha confermato la decisione della Corte d'Appello di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento degli arretrati oltre alla condanna al pagamento delle spese legali (euro 5.000) in favore del lavoratore.