

Licenziamento per assenze ingiustificate

Focus n. 41 del 12 giugno 2015

a cura di Studio Associato Bortolazzi & Borghesani partner BHR Group

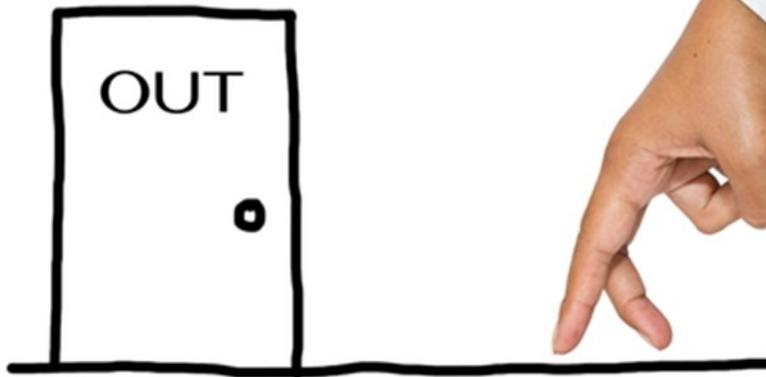


Il Focus In Breve

La Corte di Cassazione spiega quando il licenziamento per assenze ingiustificate è illegittimo: le motivazioni e tutti gli esempi pratici caso per caso, alla luce della normativa.



La Corte di Cassazione spiega in quali casi il licenziamento è illegittimo se il datore di lavoro non riesce a dimostrare, nella loro materialità, le assenze ingiustificate del lavoratore: l'onere della prova sulla sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo è infatti a carico dell'azienda, mentre al



dipendente spetta la possibilità di giustificare il proprio comportamento o le connessioni a cause non legate alla propria volontà (*Sentenza 7108/2014*). Nel caso esaminato, l'azienda

aveva fatto ricorso alla Cassazione lamentando la violazione dell'art. 5, L. 604/1966 sui licenziamenti individuali e contestando la mancata considerazione delle assenze ingiustificate rispetto alle quali il lavoratore non era stato in grado di discolparsi. Tuttavia, non era stata in grado di dimostrare le assenze contestate (es.: relazioni tecniche, documenti,

dichiarazioni testimoniali, ecc.), se non attraverso la loro indicazione nell'atto di contestazione disciplinare.

Normativa sul licenziamento
Il licenziamento disciplinare avviene in seguito a comportamenti

colposi o dolosi del lavoratore, tanto gravi da compromettere il vincolo fiduciario e quindi non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Il licenziamento per giusta causa è previsto dall'art. 2119 c.c. e si realizza in

presenza di un comportamento talmente grave da impedire la prosecuzione del rapporto nemmeno a titolo provvisorio, in questo caso l'inadempimento avvenuto è di una gravità tale da non poter essere sanzionato in altro modo se non con il licenziamento.

Esempi: rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione lavorativa / insubordinazione; rifiuto a riprendere il lavoro dopo visita medica che ha constatato l'insussistenza di una malattia; lavoro prestato a favore di terzi durante il periodo di malattia, se tale attività pregiudica la pronta guarigione e il ritorno al lavoro; sottrazione di beni aziendali nell'esercizio delle proprie mansioni (specie se fiduciarie); condotta extralavorativa penalmente rilevante ed idonea a far venir meno il vincolo fiduciario.

Il licenziamento per giustificato motivo può essere soggettivo o oggettivo: nel primo caso si ha "un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro", mentre nel secondo abbiamo "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (art 3 legge n. 604/1966). Il giustificato motivo soggettivo di licenziamento deve riguardare l'accadimento di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore,

tale da autorizzare il datore di lavoro a recedere dal contratto rispettando, a differenza del caso della giusta causa, un periodo di preavviso.

Esempi: abbandono ingiustificato del posto di lavoro; minacce, percosse; reiterate violazioni del codice disciplinare di gravità tale da condurre al licenziamento e malattia (superamento del periodo di comportamento).

Tornando al caso analizzato di assenza ingiustificata, un'ampia giurisprudenza ha spiegato che questa può essere causa di licenziamento solo in base a un principio di proporzionalità. Di conseguenza la valutazione del mancato adempimento va commisurata alle mansioni che il lavoratore svolge e a come la sua assenza rileva sulle attività dell'azienda. Inoltre va considerata la gravità di quanto commesso, quanto sia stato intenzionale, la proporzione tra i fatti e la sanzione irrogata, che può essere quella massima (licenziamento) solo se in seguito a quanto commesso viene meno il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore. Nel caso di specie è necessaria la presenza, per giustificare il licenziamento, di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Appare evidente che l'abbandono ingiustificato

del posto di lavoro, che non provochi però il blocco del lavoro stesso o un danno grave per l'attività produttiva di per sé non può costituire causa di licenziamento.