

Dedicarsi ad altro lavoro durante la malattia non fa scattare in automatico il licenziamento

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 17424 del 4 luglio 2018, ha ribadito che non è sufficiente il mero svolgimento di un'attività lavorativa durante la malattia per configurare una violazione dei principi di buona fede e diligenza, poiché non sussiste per il lavoratore assente per malattia un divieto assoluto di prestare – durante tale assenza – attività lavorativa in favore di terzi, purché questa non evidenzia una simulazione di infermità, ovvero importi violazione al divieto di concorrenza, ovvero ancora, compromettendo la guarigione del lavoratore, implichi inosservanza al dovere di fedeltà imposto al prestatore d'opera.

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte è tornata sul caso dello svolgimento di un'altra attività lavorativa durante un periodo di malattia, definendo che questo non sempre giustifica un licenziamento.

Il fatto

Un lavoratore veniva licenziato per giusta causa dalla società datrice di lavoro per avere svolto attività lavorativa in proprio (tinteggiatura di esterni) durante l'ultimo giorno di un periodo di assenza per malattia di quattro giorni, per asserita gastroenterite.

Il tribunale di primo grado dichiarava l'illegittimità del licenziamento e, in accoglimento della subordinata proposta dalla società, applicava nei confronti del dipendente la sanzione disciplinare conservativa di tre giorni di sospensione dal lavoro. La corte d'appello respingeva il ricorso proposto dall'azienda e confermava la pronuncia del giudice di prime cure.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che al datore di lavoro è consentito risolvere il rapporto con il proprio dipendente nel caso in cui questi ponga in essere una condotta con modalità e connotazioni tali da ledere il vincolo di fiducia, qual era nel caso quella realizzata nella fattispecie contestata al lavoratore, il quale avrebbe inoltre omesso di fornire adeguata prova circa la compatibilità tra l'attività extra-lavorativa svolta e la patologia denunciata.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, i Giudici di legittimità affermavano che la corte territoriale si era attenuta al principio consolidato in cassazione, secondo il quale "lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura la violazione

degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio". Risultava dunque evidente, spiegavano gli ermellini, come non sia sufficiente il mero svolgimento di un'attività lavorativa durante la malattia per configurare una violazione dei principi di buona fede e diligenza, poiché "non sussiste per il lavoratore assente per malattia un divieto assoluto di prestare – durante tale assenza – attività lavorativa in favore di terzi, purché questa non evidenzi una simulazione di infermità, ovvero importi violazione al divieto di concorrenza, ovvero ancora, compromettendo la guarigione del lavoratore, implichi inosservanza al dovere di fedeltà imposto al prestatore d'opera.

Pertanto, concludeva la Corte, non si configura giusta causa di licenziamento ove non sia stato provato che il lavoratore abbia agito fraudolentemente in danno del datore di lavoro, simulando la malattia per assentarsi in modo da poter espletare un lavoro diverso o lavorando durante l'assenza con altre imprese concorrenti (con quella cui è contrattualmente legato) oppure – anziché collaborare al recupero della salute per riprendere al più presto la propria attività lavorativa -abbia compromesso o ritardato la propria guarigione strumentalizzando così il suo diritto al riposo per trarne un reddito dal lavoro diverso in costanza di malattia ed in danno del proprio datore di lavoro".

Correttamente, ad avviso della Corte, i giudici del merito con riguardo a tutte le circostanze del caso concreto (tra le quali la durata dell'attività extralavorativa, la gravosità dell'impegno fisico ivi profuso, la puntualità della ripresa del lavoro), avevano accertato come lo svolgimento dell'attività (extra)lavorativa durante la malattia non fosse stato incompatibile con la malattia impeditiva della prestazione lavorativa, né avesse determinato un pregiudizio al normale recupero delle normali energie psico-fisiche.

Per tutto quanto considerato, la Cassazione respingeva i ricorso.

In definitiva

La massima che si può trarre dalla pronuncia in esame è che non sempre lo svolgimento di un'altra attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia, giustifica la reazione del datore di lavoro che abbia licenziato il dipendente.

La pronuncia è interessante in quanto affronta, ancora una volta, il delicato problema della compatibilità di una seconda attività lavorativa nel periodo di assenza dal lavoro coperto dal certificato medico. E il punto di partenza per il ragionamento è che ci sono malattie che non consentono di muoversi da casa e altre che lo permettono a patto però di non svolgere determinate attività incompatibili con esse. La regola è quindi generale e valida per tutti e come tale è da confrontare con il caso concreto e con il tipo di malattia.

Da ciò ne deriva che non può prodursi la giusta causa di licenziamento qualora non venga provato che: il lavoratore in malattia ha agito fraudolentemente in danno del datore di lavoro, simulando la malattia per assentarsi in modo da poter espletare un lavoro diverso; ha lavorato durante l'assenza con altre imprese concorrenti (con quella cui è contrattualmente legato); ha svolto attività totalmente incompatibili con il tipo di malattia certificata dal medico di base; non ha collaborato al recupero della salute per riprendere al più presto la propria attività lavorativa, compromettendo o ritardando la propria guarigione.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini