

Il lavoro durante l'assenza per malattia non sempre giustifica il licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 27333 del 17 novembre 2017 ha affermato che il comportamento del dipendente che presti attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia può costituire giustificato motivo di recesso da parte del datore di lavoro ove esso integri una violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

.....

La Corte Suprema, con la pronuncia in oggetto, ha definito che laddove il lavoratore, assente per malattia, svolga un'attività lavorativa, il licenziamento può essere considerato legittimo solo dove sia ravvisabile una violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

Il fatto

Il caso trova la sua origine nella sentenza con cui la corte d'appello, in parziale riforma della decisione resa dal tribunale di primo grado, accoglieva la domanda proposta da un lavoratore nei confronti della società datrice di lavoro, che chiedeva fosse dichiarato illegittimo il licenziamento intimatogli per aver svolto, durante un periodo di assenza per malattia, attività lavorativa corrispondente a quella eseguita quale dipendente (lavori di meccanica) in un proprio locale attiguo alla propria abitazione.

La corte di merito ordinava la reintegrazione del lavoratore e disponeva in suo favore la condanna a titolo di risarcimento danni delle retribuzioni maturate e maturande dal licenziamento alla reintegra.

I giudici del riesame motivavano la decisione con l'aver ritenuto il limitato impegno lavorativo del dipendente insuscettibile di influire in senso pregiudizievole sul decorso della malattia sofferta e sulle necessità terapeutiche.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte territoriale aveva erroneamente omissso di valutare il comportamento del lavoratore sotto il profilo dell'osservanza degli obblighi di correttezza e buona fede, in relazione all'asserita inosservanza delle prescrizioni mediche.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione i Giudici di legittimità, ricolfermando la giurisprudenza della stessa Corte sul punto, asserivano che il comportamento del dipendente che presti attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia può costituire giustificato motivo di recesso da parte del datore di lavoro ove esso integri una violazione dei doveri generali di correttezza

e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, configurabile allorché il comportamento medesimo sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità addotta a giustificazione dell'assenza, dimostrando una sua fraudolenta simulazione o quando, valutato in relazione alla natura ed alle caratteristiche dell'infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione ed il rientro in servizio del lavoratore, con violazione dell'obbligazione preparatoria e strumentale rispetto alla corretta esecuzione del contratto.

Coerentemente, pertanto, puntualizzavano che nessuna censura poteva essere mossa contro il lavoratore nella cui condotta non erano ravvisabili i profili di cui sopra e respingevano il ricorso.

In definitiva

La sentenza in commento risponde alla domanda a volte posta dai lavoratori, se si possa o meno svolgere un altro lavoro durante la malattia, senza per questo incorrere in un licenziamento.

In un certo senso gli Ermellini spezzano una lancia in favore di questa possibilità, mantenendo però il "focus" alla base, che si divide in due determinate condizioni: in primo luogo, il lavoratore può svolgere un altro lavoro nel periodo suddetto, ma solamente agendo secondo correttezza, buona fede, diligenza e fedeltà e nel rispetto degli obblighi precedentemente assunti contrattualmente e non in concorrenza col proprio lavoro "effettivo"; secondariamente, ma non per importanza, da tale condotta non può derivare un pregiudizio per la guarigione del lavoratore o comunque una dilatazione dei tempi di guarigione, ritardandone il rientro a lavoro.

Quindi, il vademecum dei doveri cui deve attenersi il dipendente in malattia consta nel:

- comportarsi secondo buona fede, rispettando i propri obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà. Questo significa principalmente il non enfatizzare la malattia e restare a casa il tempo necessario per una completa guarigione. Il che vuol dire non un giorno in più e neanche un giorno in meno (a meno di un certificato di chiusura della malattia).
- avere chiaro che sebbene sia possibile avere due lavori contemporaneamente, il lavoratore non deve mai svolgere attività tra loro in concorrenza. Questo significa che i settori in cui operano le aziende datrici di lavoro non devono essere identici o simili.
- fare in modo di non pregiudicare il normale decorso della malattia, non aggravando il proprio stato di salute.

Se pertanto la malattia è effettiva e non simulata e quindi coperta da un valido certificato medico che sia confermato anche dal medico fiscale, il dipendente (posto che non deve

assentarsi da casa durante gli orari di reperibilità per le visite fiscali o, laddove il tipo di malattia lo consenta, potrebbe anche uscire fuori dalle fasce di reperibilità, ma sempre che questo non comporto un aggravamento del suo stato) può svolgere un altro lavoro.

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

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

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini