

Illegittime sanzioni a chi non vuole lavorare la domenica

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3416 del 22 Febbraio 2016, ha statuito l'illegittimità dei provvedimenti disciplinari nei confronti del dipendente che si assenta dal lavoro in coincidenza del proprio turno domenicale per andare a messa, in ragione di un'iniziativa sindacale che prevede la possibilità di richiedere di non lavorare la domenica, recuperando l'assenza con la presenza al lavoro nei giorni di riposo.

Nello specifico la Suprema Corte, ha sottolineato che, in virtù del diritto di astensione dal lavoro il giorno di domenica destinato alle pratiche religiose e dell'atteggiamento collaborativo del dipendente, recatosi al lavoro nei giorni di riposo, le sanzioni irrogate (mancata retribuzione per un giorno e sospensione) risultano sproporzionate.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, ha definito che è illegittima la sanzione disciplinare nei confronti del dipendente di fede cattolica, che intende la domenica come momento religioso e di pratica di fede e che, in forza di ciò, non effettua il turno di domenica presentandosi, però, al lavoro nel suo giorno di riposo così da recuperare la giornata.

Il fatto

La controversia trae la sua origine dalla sentenza della Corte di Appello, con la quale si confermava la pronuncia del Tribunale di primo grado che aveva respinto la richiesta di accertamento di una società (nella fattispecie Poste Italiane) diretta a far dichiarare la legittimità delle sanzioni disciplinari della multa e della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, pari ad un giorno, comminate ad un lavoratore per essere stato immotivatamente assente dal lavoro in tre giornate in coincidenza con il proprio turno domenicale di lavoro, presentandosi invece al lavoro nei giorni di riposo settimanale.

Secondo le giustificazioni addotte dal dipendente, la società aveva già da qualche anno introdotto a livello sperimentale il turno domenicale con partecipazione a base volontaria per i lavoratori che avrebbero dovuto procedere allo smistamento della corrispondenza proveniente dalla città di Lione in Francia; successivamente la società aveva esteso unilateralmente l'applicazione di detto turno ad altri reparti e lavorazioni senza raggiungere

un accordo sindacale e ciò aveva generato proteste da parte di chi, di fede cattolica, intendeva la domenica come momento religioso e di pratica di fede.

Alcuni sindacati avevano contestato l'imposizione di effettuare il turno domenicale e il lavoratore aveva aderito a tale iniziativa sindacale comunicando di non volere essere posto in servizio nelle giornate festive domenicali e cristiane.

A fronte di tali iniziative sindacali, in tre giornate domenicali il dipendente si era assentato e, al fine di recuperare le giornate lavorative si era presentato in servizio nei giorni in cui risultava in riposo. Egli aveva pure dedotto che altri lavoratori avevano aderito a tali iniziative sindacali di astensione dal lavoro domenicale e recupero nella giornata del turno di riposo senza ricevere contestazioni di sorta.

Aveva altresì allegato che il diritto al riposo nel giorno destinato all'esercizio del proprio culto era desumibile anche dal contratto collettivo (che in tal senso aveva espressamente previsto in favore dei lavoratori delle chiese cristiane avventiste e per quelle ebraiche), senza subordinazione alle esigenze di produzione o di servizio.

La Corte di appello, nel condividere l'iter argomentativo del primo giudice, giudicava sproporzionate le sanzioni in considerazione del fatto che la società aveva mantenuto una condotta equivoca sulla questione del turno domenicale, in seguito soppressa, così da indurre i dipendenti a ritenere che sarebbe stato mantenuto un atteggiamento di tolleranza al riguardo. Non era poi stata considerata la buona volontà del lavoratore che, pur contestando il turno domenicale, aveva inutilmente offerto la propria prestazione nei successivi giorni di riposo per compensare l'assenza e lo stesso aveva fatto rilevare il diritto al riposo, come prevede l'art. 9 d.lgs. 66/2003, dopo sei giornate consecutive di lavoro, la cui effettiva prestazione non era stata contestata. Infine la Corte considerava che non può ignorarsi il diritto dei lavoratori di astenersi dal lavoro il giorno di domenica, destinato alle pratiche religiose, che connota di particolare rilievo il rifiuto della prestazione in quel giorno.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo violazione di legge in relazione all'art. 2104 c.c. per avere la Corte di appello trascurato di considerare che tale norma impone al lavoratore, in adempimento dell'obbligo di diligenza ivi prescritto, di fornire una prestazione che sia eseguita puntualmente e che possa coordinarsi con i tempi e le modalità richieste dal tipo di organizzazione imposta dall'imprenditore, cui compete il potere di organizzazione e direzione ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c.. Il fatto che il lavoratore si fosse recato al lavoro il giorno successivo all'assenza non valeva a mitigare la gravità dell'inadempienza. Pure

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

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

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Irrilevante, secondo la datrice di lavoro, era la circostanza che il resistente avesse contestato il turno domenicale, informando la società datrice di lavoro della propria volontà di non presentarsi al lavoro le domeniche in cui era di turno, posto che la contestazione di direttive aziendali configurava una violazione del disposto di cui all'art. 2104 c.c., tanto più che il CCNL di settore qualificava come obbligo per il lavoratore l'osservanza dell'orario di lavoro quale elemento essenziale della prestazione lavorativa.

In aggiunta la società censurava la sentenza per violazione di legge in relazione all'art. 9 d.lgs. 66/2003 nella parte in cui aveva ritenuto che il lavoratore avesse diritto al giorno di riposo dopo sei giornate consecutive di lavoro, atteso che la citata norma consente alla contrattazione collettiva di derogare a tale disposizione (a condizione che ai lavoratori chiamati a lavorare di domenica siano comunque accordati periodi equivalenti di riposo compensativo), come pure prevede che il riposo di ventiquattro ore consecutive possa essere fissato in un giorno diverso dalla domenica, laddove si tratti di servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni della pronuncia, la Corte Suprema osservava che le considerazioni svolte dalla ricorrente circa l'osservanza del dovere di diligenza di cui all'art. 2104 c.c. non fossero pertinenti, poiché la sentenza aveva rigettato la domanda di accertamento di legittimità della sanzione per difetto di proporzionalità ai sensi dell'art. 2106 c.c., la cui valutazione postulava un implicito riconoscimento della sussistenza dell'infrazione disciplinare. Pertanto, ogni rilievo svolto dalla società in tema di diligenza del prestatore di lavoro non era conferente, avendo i giudici di merito ritenuto, a fronte dell'inadempimento degli obblighi gravanti sul lavoratore, sproporzionate le sanzioni inflitte in ragione di una pluralità di elementi concreti, riguardanti l'atteggiamento psicologico del lavoratore, espresso nei comportamenti anteriori e posteriori alla condotta contestata.

Nel caso in esame, proseguivano i Giudici, era oltretutto certamente conforme a diritto (art. 2106 c.c.) la considerazione, operata dal giudice di merito, dell'elemento psicologico del lavoratore, poiché nella valutazione complessiva della proporzionalità tra l'infrazione e la sanzione irrogata rientrava non solo l'illiceità in senso oggettivo della condotta, non più in discussione, ma anche l'intensità o - come nella specie - la tenuità dell'elemento psicologico del lavoratore.

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

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

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La Corte di merito aveva quindi valorizzato un certo grado di affidamento indotto dal comportamento aziendale, che aveva portato il lavoratore a ritenere che sarebbe stato mantenuto un atteggiamento di tolleranza riguardo alla mancata prestazione del lavoro domenicale. Aveva altresì valorizzato l'offerta della prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale, condotta che, seppure priva di valore scriminante, esprimeva un atteggiamento collaborativo manifestato dal lavoratore per compensare l'assenza.

Infine, era stato valorizzato dai giudici di appello, seppure con sintetica motivazione, il contesto complessivo della vicenda in cui l'infrazione si collocava: esisteva una iniziativa sindacale in corso e una richiesta individuale di non assegnazione a turni domenicali per motivi religiosi (esercizio del diritto di culto), circostanze di cui la società era a piena conoscenza e che portarono nel periodo immediatamente successivo alla soppressione del turno domenicale.

Pertanto, i tre indici valorizzati dal giudice di merito ai fini del giudizio di non proporzionalità delle sanzioni, in ragione dell'elemento soggettivo sotteso alle condotte ascritte, apparivano valide specificazioni del parametro normativo, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi suddetti non era neppure contestata, come pure non vi era denuncia di incoerenza di tali parametri di giudizio rispetto agli "standards", conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale.

Quanto al secondo motivo di ricorso, per il quale la società lamentava la violazione dell'art. 9 del d.lgs. n. 66/2003 (obbligo di riposo dopo sei giorni lavorativi), presupponeva che il giudice di merito avesse ritenuto illegittimo il turno di lavoro domenicale, mentre tale giudizio non risultava in alcun modo espresso, ed anzi - come già detto - la motivazione incentrata sul difetto di proporzione presupponeva la sussistenza dell'infrazione.

Da tutto quanto sopra, il ricorso veniva quindi rigettato.

In definitiva

La questione in commento costituisce un problema oggigiorno rilevante, in quanto pone in l'accento su due interessi sempre più in conflitto, visto il sempre maggiore utilizzo del lavoro domenicale e l'apertura degli esercizi commerciali nei giorni di festa: da una parte la libertà di impresa, dall'altra l'esercizio del diritto di culto.

Secondo i Giudici di Legittimità, il datore di lavoro, in base al diritto alla libertà di impresa, può organizzare turni di lavoro domenicali, ma se ci sono resistenze da parte dei

dipendenti che per motivi di culto non intendono lavorare e, ricevendo indicazioni dai sindacati, offrono la loro prestazione in altra data, è opportuno che ad essi non siano inflitte sanzioni disciplinari fino a quando non si trovano delle intese. E se sanzioni disciplinari vengono inflitte, queste devono essere sottoposte al vaglio del giudice del merito che, opportunamente considerate le circostanze e l'atteggiamento del lavoratore, giudichi sulla proporzionalità o meno delle sanzioni stesse.

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

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

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)