

Illegittimo trasferimento del lavoratore e rifiuto allo svolgimento della prestazione

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11408 del 11 maggio 2018, ha stabilito, in tema di trasferimento del lavoratore ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, il principio secondo il quale la carenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive legittima il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa quando, considerate le concrete circostanze, esso non risulti contrario a buona fede.

.....

Con la sentenza in questione, la Corte Suprema ha precisato che, se il lavoratore si è comportato in buona fede, sulla base di giustificate esigenze personali e in presenza di una condotta datoriale connotata da serio inadempimento, il rifiuto di spostarsi di sede è perfettamente legittimo e non richiede che il dipendente abbia preventivamente promosso un ricorso d'urgenza e ricevuto l'avallo di una ordinanza giudiziaria.

Il fatto

La controversia trova origine dal ricorso presentato da una lavoratrice, che era stata trasferita dalla sede di Roma della società datrice di lavoro a quella di Torino e aveva immediatamente contestato la legittimità del trasferimento. La dipendente, che era stata licenziata dalla società per mancata presentazione in servizio presso la sede di Torino, aveva chiesto l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento, per insussistenza delle ragioni alla base del disposto trasferimento e la condanna della società al risarcimento dei danni quantificati in misura non inferiore a 48 mensilità della retribuzione lorda contrattuale.

Il giudice di primo grado respingeva il ricorso, che veniva sottoposto al merito della corte di appello. I giudici del riesame, in riforma della sentenza di primo grado dichiaravano l'illegittimità del licenziamento e condannavano la società, sulla base della normativa vigente al periodo, al pagamento, a titolo di risarcimento del danno, di un'indennità pari a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data del licenziamento.

La statuizione di illegittimità del recesso datoriale era fondata sul rilievo che l'istruttoria espletata in secondo grado aveva dimostrato che il trasferimento della lavoratrice presso la sede di Torino non era riconducibile ad alcuna specifica esigenza aziendale; il rifiuto della lavoratrice di prestare servizio presso quest'ultima sede risultava, pertanto, giustificato dall'inadempimento datoriale realizzatosi con la violazione dell'art.2103 cod. civ. (*Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ndr*)

La società presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto qui di interesse, che erroneamente la sentenza impugnata aveva ritenuto legittimo il rifiuto della lavoratrice di prendere servizio presso la nuova sede, in quanto un lavoratore, a fronte dell'inadempimento datoriale, non può opporre un rifiuto totale di rendere la prestazione lavorativa se non nell'ipotesi in cui l'inadempimento di controparte si riveli di gravità tale da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore. In aggiunta, la ricorrente assumeva che il controllo giudiziale sulla legittimità del trasferimento doveva essere limitato al solo profilo della sussistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive senza estendersi anche a profili attinenti alla opportunità della scelta datoriale.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Innanzitutto i Giudici di legittimità definivano che la sentenza impugnata risultava conforme alla propria consolidata giurisprudenza, secondo la quale, in tema di verifica della conformità al disposto dell'art. 2103 cod. civ. del provvedimento di trasferimento, il controllo giudiziale è circoscritto all'accertamento del nesso di causalità tra il detto provvedimento e le ragioni poste a fondamento della scelta imprenditoriale, senza che sia sindacabile il merito di tale scelta al fine di valutarne l'idoneità o inevitabilità

Una parte della giurisprudenza della Corte si è espressa nel senso che 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, che giustifica la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore.

Proseguivano gli ermellini ricordando, peraltro, che è stato peraltro puntualizzato da recenti pronunzie che, in caso di trasferimento non adeguatamente giustificato a norma dell'art. 2103 cod. civ., il rifiuto del lavoratore di assumere servizio presso la sede di destinazione deve essere proporzionato all'inadempimento datoriale ai sensi dell'art. 1460, comma 2, cod. civ., sicché lo stesso deve essere accompagnato da una seria ed effettiva disponibilità a prestare servizio presso la sede originaria, configurandosi, altrimenti, l'arbitrarietà dell'assenza dal lavoro.

In altri termini, secondo quanto anche ritenuto da dottrina consolidata, con il richiamo alla non contrarietà alla buona fede, il secondo comma dell'art. 1460 cod. civ. intende fondamentalmente esprimere il principio per cui ci deve essere equivalenza tra l'inadempimento altrui e il rifiuto a rendere la propria prestazione il quale, deve essere successivo e causalmente giustificato dall'inadempimento della controparte. Il parametro della non contrarietà alla buona fede del rifiuto ad adempiere va riscontrato in termini oggettivi, a prescindere dall'animus dell'autore del rifiuto, e costituisce espressione del

principio di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto sancito dall'art. 1375 cod. civ.

Concludeva quindi la Cassazione definendo che, posto da quanto sopra osservato che il trasferimento illegittimo ad altra sede lavorativa disposto dal datore di lavoro e cioè in assenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, non giustifica in via automatica il rifiuto del lavoratore all'osservanza del provvedimento e quindi la sospensione della prestazione lavorativa, sotto diverso profilo è da escludere la necessità che il rifiuto del lavoratore, per risultare legittimo, debba comunque essere sempre preventivamente avallato in via giudiziale per il tramite eventualmente dell'attivazione di una procedura in via di urgenza (ai sensi dell'art. 700 cod. proc. civ.) in quanto ciò significherebbe porre a carico del lavoratore un onere di entità non indifferente, in difetto di specifica previsione normativa che lo supporti.

Pertanto, l'inottemperanza del lavoratore al provvedimento di trasferimento illegittimo dovrà essere valutata, sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell'art. 1460, comma 2, cod. civ. secondo il quale, nei contratti a prestazioni corrispettive, la parte non inadempiente non può rifiutare l'esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede. Per questo, si dovrà tenere conto, in via esemplificativa e non esaustiva, della entità dell'inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi regolato dal contratto, della concreta incidenza del detto inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari del lavoratore, della puntuale, formale esplicitazione delle ragioni tecniche, organizzative e produttive alla base del provvedimento di trasferimento, della incidenza del comportamento del lavoratore sulla organizzazione datoriale e più in generale sulla realizzazione degli interessi aziendali, elementi questi che dovranno essere considerati nell'ottica del bilanciamento degli opposti interessi in gioco anche alla luce dei parametri costituzionali di cui agli artt. 35, 36 e 41 Cost..

I Giudici di legittimità, nel rigettare il ricorso, esprimevano il principio di diritto, secondo il quale “ in tema di provvedimento di trasferimento adottato in violazione dell'art. 2103 cod. civ., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa in quanto, vertendosi in ipotesi di contratto a prestazioni corrispettive, trova applicazione il disposto dell'art. 1460, comma 2, cod. civ. alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede”.

In definitiva

Secondo la pronuncia della Cassazione qui in commento, nel caso di trasferimento di un lavoratore il rifiuto da lui opposto deve essere valutato non solo in relazione alla

disposizione di cui all'art. 2103 cod.civ, ma anche su quanto previsto dall'art. 1460 cod.civ, che regola l'eccezione di inadempimento: in particolare, il rifiuto non deve essere arbitrario, ma deve accordarsi con il principio della buona fede in ragione delle circostanze concrete del caso e dei contrapposti interessi, con una valutazione che, per quanto concerne il lavoratore, non possono essere di natura prettamente patrimoniale, ma anche legate alle fondamentali esigenze di vita.

Nel caso quindi, come nella fattispecie, in cui il trasferimento non sia sorretto da effettive ragioni organizzative, l'inadempimento del lavoratore (cioè il suo rifiuto a prestare servizio nella nuova sede) è da considerarsi legittimo e, di conseguenza, è illegittimo il licenziamento successivamente disposto.

Opportuno è, in generale, ricordare brevemente di cosa si tratta quando si parla di trasferimento del lavoratore e quali sono i confini entro cui può essere perfezionato.

In primo luogo precisiamo che quando si parla di trasferimento si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente, in senso definitivo, anche in termini di durata.

I trasferimenti da una unità produttiva o una filiale a un'altra della stessa azienda (e quindi non si tratta degli spostamenti all'interno della stessa unità produttiva) sono leciti solo se comprovati da ragioni tecniche, organizzative e produttive, che evidentemente devono sussistere al momento del trasferimento.

Solo un accenno al fatto che è più difficile trasferire un lavoratore che si avvale della Legge 104 sulla disabilità, in quanto, in questo caso le sopra menzionate esigenze produttive devono essere assolute e non altrimenti risolvibili.

In generale poi occorre ricordare anche che non sussiste un termine legale per la comunicazione del trasferimento e quindi ciò viene desunto prima di tutto dai principi di buona fede che devono regolare il rapporto contrattuale e, più in particolare, nella pratica, i contratti collettivi stabiliscono il termine per informare il lavoratore del trasferimento stesso.

Nella comunicazione del trasferimento non devono essere indicate le ragioni aziendali dello stesso, ma esse devono essere fornite se il lavoratore le richiede, in quanto necessarie per una eventuale opposizione. Qualora il lavoratore decida di opporsi, deve farlo entro 60 giorni dalla comunicazione, con un atto scritto e nei successivi 180 giorni deve depositare il ricorso in tribunale, pena l'efficacia del trasferimento anche se illegittimo.