

Legittimo il rifiuto al lavoro senza trattenuta di stipendio in assenza di sicurezza

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 836 del 19 Gennaio 2016, ha ribadito che in caso di violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 cod. civ. (obbligo di tutela delle condizioni di lavoro da parte dell'imprenditore), non solo è legittimo, a fronte dell'inadempimento altrui, il rifiuto del lavoratore di eseguire la propria prestazione, ma questi conserva al contempo il diritto alla retribuzione, in quanto non possono derivargli conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore.

.....

La Corte Suprema con la sentenza in commento ha ricordato che in materia di sicurezza sul lavoro, qualora l'attività debba essere interrotta momentaneamente a causa di una violazione del datore di lavoro dell'obbligo di sicurezza di cui all'articolo 2087 del codice civile, che comporta un intervento manutentivo sulla linea produttiva, l'astensione dal lavoro da parte dei dipendenti è legittima e, d'altro canto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la normale retribuzione.

Il fatto

La controversia nasce dal ricorso al Tribunale di primo grado da parte di 14 dipendenti di un'azienda (nello specifico Fiat Group Automobiles Spa). I ricorrenti convenivano la datrice di lavoro esponendo che erano addetti all'assemblaggio delle portiere delle auto presso un determinato reparto e che nei mesi precedenti era verificata la caduta di diverse portiere. Quando in seguito si era verificata l'ennesima caduta di una portiera, i ricorrenti si erano rifiutati di proseguire il lavoro sino a quando l'azienda non avesse adempiuto agli obblighi in materia di sicurezza. Era quindi intervenuta la squadra di manutenzione che aveva effettuato i primi interventi urgenti di riparazione e sostituzione dei ganci di tenuta, all'esito dei quali, dopo un'ora e 45 minuti gli operai avevano ripreso il lavoro. L'azienda aveva però addebitato ai ricorrenti la retribuzione corrispondente al fermo di un'ora e 45 minuti qualificando il rifiuto della prestazione come sciopero. I ricorrenti concludevano pertanto chiedendo la condanna della società a rimborsare quanto indebitamente trattenuto per la giornata di cui sopra.

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)

Il Tribunale rigettava il ricorso, ritenendo che la non gravità dell'inadempimento datoriale escludesse l'applicabilità dell'art. 1460 del codice civile.

I lavoratori soccombenti impugnavano tale decisione di fronte alla Corte d'Appello la quale accoglieva il gravame, condannando la società a pagare le somme trattenute per la giornata, oltre accessori e spese del doppio grado.

In particolare, nel motivare la pronuncia, la corte territoriale aveva ritenuto "sussistenti tutti i requisiti della fattispecie prevista dall'art. 1460 c.c. con la conseguente legittimità del rifiuto temporaneo della prestazione" attuato dai lavoratori.

I giudici avevano considerato che il rifiuto era immediatamente seguito all'ennesima caduta di una portiera; che la gravità di tale evento, in correlazione con gli obblighi di sicurezza e di prevenzione gravanti sul datore di lavoro, era desumibile dalla circostanza, riconosciuta dall'azienda medesima, che la caduta di una portiera avrebbe potuto provocare seri danni all'addetto che ne fosse stato investito; che l'indagine sulla causale dei distacchi non apportava elementi tali da ridurre o attenuare la gravità dell'inadempimento circa gli obblighi di sicurezza e prevenzione; che nell'ottica della gravità complessiva del comportamento datoriale inadempiente occorreva evidenziare che nel periodo precedente l'episodio si erano verificati altri casi di sganciamento totale o parziale delle portiere e tale circostanze erano state comunicate ai superiori; che, sotto il profilo della proporzionalità della reazione, la sospensione della prestazione si era protratta per il tempo strettamente necessario per consentire l'intervento dei manutentori, dopo di che i lavoratori, rassicurati dall'intervento aziendale, avevano ripreso a lavorare.

I giudici avevano altresì affermato che "dall'applicazione dell'art. 1460 c.c. deriva direttamente una posizione di *"mora del creditore"* del datore di lavoro che non è quindi liberato dall'obbligazione relativa alla corresponsione della retribuzione relativa all'arco temporale in cui la prestazione lavorativa non ha avuto luogo; una soluzione di diverso segno risulterebbe contraria ai principi dell'ordinamento, dal momento che, in presenza di un'astensione legittima, ed essendo esclusa la fattispecie dello sciopero, proprio sul piano della corrispettività delle prestazioni non ne può derivare un danno al soggetto che ha subito l'inadempimento datoriale".

L'azienda proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, censurando la decisione della Corte d'Appello per avere riconosciuto la permanenza in capo al datore di lavoro dell'obbligo retributivo pur in assenza di una prestazione lavorativa, con deviazione

dal principio di corrispettività del contratto di lavoro, nonché di avere ritenuto che dal rifiuto della prestazione lavorativa, quale reazione all'inadempimento datoriale, possa derivare automaticamente una posizione di mora del datore di lavoro.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici Supremi premettevano innanzitutto che “il datore di lavoro è obbligato a mente dell’art. 2087 del codice civile ad assicurare condizioni di lavoro idonee a garantire la sicurezza delle lavorazioni ed è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

Per la giurisprudenza della Suprema Corte la violazione di tale obbligo legittimava i lavoratori a non eseguire la prestazione, eccependo l’inadempimento altrui.

La protezione, proseguiva la Corte, anche di rilievo costituzionale, dei beni presidiati dall’art. 2087 cod. civ. postula meccanismi di tutela delle situazioni soggettive potenzialmente lese in tutte le forme che l’ordinamento conosce.

Dunque, per garantire l’effettività della tutela in ambito civile, non solo azioni volte all’adempimento dell’obbligo di sicurezza o alla cessazione del comportamento lesivo ovvero a riparare il danno subito, ma anche il potere di autotutela contrattuale rappresentato dall’eccezione di inadempimento, rifiutando l’esecuzione della prestazione in ambiente nocivo soggetto al dominio dell’imprenditore.

Di recente , ricordavano i Giudici facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, “è stato altresì statuito che in caso di violazione da parte del datore di lavoro dell’obbligo di sicurezza di cui all’art. 2087 cod. civ., non solo è legittimo, a fronte dell’inadempimento altrui, il rifiuto del lavoratore di eseguire la propria prestazione, ma costui conserva, al contempo, il diritto alla retribuzione in quanto non possono derivargli conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore”.

Ciò premesso, concludeva la Corte, nel caso di specie la corte territoriale correttamente aveva applicato detto principio di diritto riconoscendo ai lavoratori la retribuzione per il periodo di sospensione dell’attività, prescindendo dalla costituzione in mora e pur in assenza di una prestazione lavorativa.

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Con la sentenza in commento, i giudici della Corte Suprema hanno risolto una controversia sorta tra azienda e lavoratori, che si erano rifiutati di proseguire l'attività fintanto che il datore non poneva in atto misure volte a tutelare la loro sicurezza sulla linea produttiva.

Con l'interessante pronuncia analizzata, i giudici hanno ricordato che il datore di lavoro è obbligato ex art. 2087 cod. civ. ad assicurare condizioni di lavoro idonee a garantire la sicurezza delle lavorazioni ed è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. La violazione di tale obbligo legittima i lavoratori a non eseguire la prestazione, eccependo l'inadempimento altrui.

Quindi, il lavoratore non può essere penalizzato qualora la mancata esecuzione della prestazione derivi da inadempienze non imputabili allo stesso e, pertanto, la trattenuta dello stipendio operata dal datore per il periodo di interruzione dell'attività è illecita, in quanto non possono derivargli conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore.

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)