

newsletter
OTTOBRE 2017

GIURISPRUDENZA



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Lavoratore con permessi ex lege 104/92: legittimo il rifiuto del trasferimento

Corte di Cassazione, sentenza n. 24015 del 12 ottobre 2017

La Corte di Cassazione, con sentenza del 12 ottobre 2017, n. 24015, si è pronunciata in merito alla delicata questione concernente la trasferibilità di un dipendente che beneficia dei permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92 per l'assistenza di un familiare disabile.

L'art. 33 c. 5 della legge n. 104 del 1992 prevede un divieto di trasferimento del lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente ogni volta che muta definitivamente il luogo geografico di esecuzione della prestazione anche se lo spostamento viene attuato nell'ambito della medesima unità produttiva. Tale diritto del lavoratore a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso non può subire limitazioni, in quanto l'ordinamento tutela il dovere di cura e di assistenza del familiare disabile.

La tutela descritta non opera, tuttavia, nel caso in cui il datore di lavoro provi l'esistenza di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive che - in un equilibrato bilanciamento tra interessi - risultano effettive e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte.

Licenziamento durante la malattia: da chiarire le conseguenze

Corte di Cassazione, ordinanza n. 24766 del 19 ottobre 2017

Con ordinanza n. 24766 del 19 ottobre 2017, è stata rimessa alle sezioni unite della Corte di Cassazione la questione concernente gli effetti giuridici del licenziamento intimato durante la malattia, prima della scadenza del periodo di comporto.

La questione si pone in assenza di una previsione normativa che precisa se il licenziamento intimato durante il periodo di malattia è nullo o annullabile. Secondo un primo orientamento, il recesso intimato durante la malattia sarebbe valido ma inefficace ai fini della risoluzione del rapporto, sicché il rapporto di lavoro prosegue tra le parti fino al termine della malattia. Secondo un diverso orientamento, invece, il recesso in questione sarebbe nullo, con conseguente applicazione della sanzione reintegratoria prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Dirigenti: risarcibili solo le ferie maturate in corso d'anno

Corte di Cassazione, sentenza n. 23697 del 10 ottobre 2017

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23697 del 10 ottobre 2017, ha chiarito che, per i dirigenti apicali, sono monetizzabili soltanto le ferie non fruita maturate in corso d'anno.

In particolare, per quel che riguarda le ferie non godute, è stato evidenziato che se il dirigente ha piena autonomia decisionale nella determinazione del se e del quando godere del riposo annuale, per pretendere la monetizzazione delle ferie non godute occorre che dimostri la ricorrenza di eccezionali ed obiettive esigenze aziendali che ne avevano impedito la fruizione.

In assenza di allegazione e di prova al riguardo il diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva deve essere limitato alla sola annualità in corso al momento del licenziamento.

Sanzioni disciplinari: consultazione della documentazione aziendale

Corte di Cassazione, sentenza n. 23408 del 6 ottobre 2017

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23408 del 6 ottobre 2017, si è pronunciata in merito all'obbligo di esibire la documentazione aziendale al lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione

di addebiti di natura disciplinare.

La Corte ha ribadito che la L. n. 300 del 1970, articolo 7 non prevede l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati.

Il datore di lavoro è però tenuto, in base ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, ad offrire in consultazione i documenti aziendali all'incolpato che ne faccia richiesta, laddove l'esame degli stessi sia necessario per predisporre un'adeguata difesa. Inoltre il lavoratore può ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa.

Uso del pc aziendale per scopi privati: limiti ai controlli secondo la CEDU

Corte Europea dei diritti dell'uomo, sentenza C. 61496/08 del 5 settembre 2017

La Corte Europea dei diritti dell'uomo, con sentenza del 5 settembre 2017, si è pronunciata in merito alla delicata questione concernente i controlli datoriali sull'utilizzo privato del pc aziendale.

Nel confermare, in linea generale, la legittimità di tali controlli, ha precisato che per essere leciti devono essere effettuati rispettando alcuni criteri necessari a garantire il giusto equilibrio tra l'interesse alla riservatezza del dipendente e la necessità di controlli del datore di lavoro.

In particolare, il monitoraggio dell'uso di Internet e delle comunicazioni elettroniche sul posto di lavoro deve essere governato dai principi di necessità, specifiche finalità, trasparenza, legittimità, proporzionalità e sicurezza previsti dalla direttiva 95/46 / CE.

Infortunio e obblighi risarcitori del datore di lavoro

Corte di Cassazione, sentenza 5 ottobre 2017, n. 23263

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 5 ottobre 2017, n. 23263, ha precisato che le prestazioni erogate dall'Inail non escludono a priori l'obbligo per il datore di lavoro di risarcire il danno ulteriore non coperto dall'assicurazione infortuni.

Ai sensi Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, articolo 10, comma 1, "L'assicurazione a norma del presente decreto esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro".

Tuttavia l'esonero opera solo all'interno e nell'ambito dell'oggetto dell'assicurazione, così come delimitata dai suoi presupposti soggettivi ed oggettivi. Se la copertura assicurativa non interviene per mancanza di quei presupposti, non opera l'esonero e pur trovando il danno origine dalla prestazione di lavoro, la responsabilità è disciplinata dal codice civile e ricade sul datore di lavoro.