



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica “Giurisprudenza: Una Sentenza al Mese”

A cura del Dott. **Edmondo Duraccio** con il gradito contributo del Centro **Studi ANCL**
“**O. Baroncelli**” della U.P. di Napoli e del Dott. **Francesco Duraccio**.

N.06 /Giugno 2014(*)

ARTICOLO 18 LEGGE 300/70. REINTEGRAZIONE EFFETTIVA DEL LAVORATORE. SUSSISTE. ADIBIZIONE ALLE MEDESIME MANSIONI E NELLO SESSO UFFICIO. NECESSITA'. REINTEGRAZIONE E TRASFERIMENTO PRESSO ALTRO UFFICIO. ILLEGITTIMITA'. COMUNICAZIONE E MOTIVAZIONE DEL TRASFERIMENTO EX ART. 2103 C.C. NECESSITA'. MANCATO ADEMPIMENTO DEL LAVORATORE NELL'OCCUPARE IL NUOVO UFFICIO. GIUSTIFICATO. LICENZIAMENTO PER INADEMPIMENTO. ILLEGITTIMITA'.

(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 13060 del 10 Giugno 2014)

Le pronunce in materia dell'art. 18 della Legge 20 Maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) continuano ad essere importanti a testimonianza di come la Suprema Corte di Cassazione vada a sopperire, con l'enunciazione di principi ermeneutici, alla genericità di locuzioni tipo “giusta causa” e “giustificato motivo oggettivo/soggettivo” ovvero, come nel caso del rapporto a termine, all'illegittima apposizione di un termine di durata.

La “**reintegrazione**” nel posto di lavoro, prima ancora della Riforma dell'art. 18 introdotta dalla Legge “Fornero”, costituisce il fulcro della tutela a fronte di un licenziamento illegittimo giudicato, dunque, come “*tamquam non esset*” vale a dire *mai avvenuto*.

Il lavoratore, illegittimamente licenziato ha, perciò, diritto di ritornare nel “suo” posto di lavoro e di vedersi ricostituito, per il periodo di assenza, **il rapporto giuridico previdenziale**.

Conseguenze, dunque, non da poco!!

Uno dei problemi affrontati dalla Suprema Corte di Cassazione in tema di “reintegrazione” nel posto di lavoro riguarda **l'individuazione del posto di lavoro che deve essere riassegnato al lavoratore**.

Può, infatti, il datore di lavoro, a seguito di reintegrazione pronunciata dal Giudice a fronte di un licenziamento illegittimo, procedere all'assegnazione di un “posto” diverso da quello occupato dal dipendente all'atto del licenziamento poi giudicato non conforme alla legge?

Di questo si è occupata la Suprema Corte di Cassazione nella **sentenza N.13060 del 10 Giugno 2014** che andiamo oggi commentare.

Iniziamo dal fatto storico!!!!

Un lavoratore ottiene dai Giudici di merito la declaratoria di nullità dell'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro con conseguenziale “**reintegrazione**” nel posto di lavoro.

Il datore di lavoro ottempera all'ordinanza di reintegrazione ed invita, **semplicemente e senza alcuna motivazione**, il dipendente a prendere servizio presso un ufficio diverso da quello in cui aveva prestato lavoro durante il rapporto munito di termine illegittimamente apposto.

Il lavoratore non ottempera a tale disposizione **e chiede, anzi, di riprendere servizio presso lo stesso Ufficio dove aveva prestato servizio**.

Il datore di lavoro, a questo punto, contesta, ex art. 2106 c.c. ed art. 7 della legge 300/70, l'assenza ingiustificata e lo licenzia.

Il lavoratore impugna il licenziamento ottenendo "nuovamente" la reintegrazione nel posto di lavoro dai Giudici di merito.

Più in particolare, la Corte di Appello, nel rigettare il gravame del datore di lavoro, stabilisce che **l'inadempimento contrattuale è da ascrivere al datore di lavoro che, in effetti, ha operato un illegittimo trasferimento e, in ogni caso, trattasi di una palese inosservanza dell'ordinanza di "reintegrazione" nel posto "originario" donde la giustificazione del rifiuto a riprendere servizio presso un ufficio diverso con conseguenziale declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare.**

Il datore di lavoro ricorre in Cassazione denunciando vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte di Cassazione, con Sentenza N. 13060 del 10 Giugno 2014, ha respinto il ricorso.

Gli *Ermellini* hanno ribadito che, l'ordinanza di "reintegrazione" nel posto di lavoro, a seguito di giudizio di accertamento di nullità dell'apposizione del termine di durata del contratto, implicava il ripristino della posizione di lavoro del dipendente, il cui reinserimento nell'attività lavorativa doveva, quindi, avvenire nel luogo e nelle mansioni originarie, atteso che il rapporto contrattuale si intendeva come mai cessato e, quindi, la continuità dello stesso implicava che la prestazione dovesse persistere nella medesima sede.

I Giudici della Suprema Corte hanno, altresì, ribadito che restava salva la facoltà del datore di lavoro di disporre il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva ma, in tal caso dovevano sussistere le ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dall'art. 2103 c.c.

In difetto, la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore trovava giustificazione sia quale attuazione di un'eccezione di inadempimento (art. 1460 c.c.), sia sulla base del rilievo che gli atti nulli non producevano effetti, non potendosi ritenere che sussistesse una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali che imponesse l'ottemperanza agli stessi fino ad un contrario accertamento in giudizio.

Ergo, per la Suprema Corte di Cassazione, l'invito a riprendere servizio in una sede diversa da quella originaria non contemplava alcuna motivazione, né questa era stata dedotta e dimostrata in giudizio, per cui la modifica della sede di lavoro era stata, quindi, correttamente intesa dai Giudici di merito come un **trasferimento nullo, implicante un inadempimento del contratto di lavoro**, sì che nessuna comparazione di contrapposti interessi sarebbe stata consentita al Giudice di merito.

In definitiva, gli *Ermellini* hanno sancito che vi fossero i presupposti per il rifiuto della prestazione da parte del dipendente, considerato peraltro che il lavoratore aveva esplicitato, nella lettera di risposta alla nota di addebito, le ragioni per le quali non aveva ripreso servizio nella nuova sede.

Buona riflessione!!!

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente Rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

Il Presidente
Edmondo Duraccio

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**