

TRASFERTA, LEGITTIMO IL RIFIUTO SE MANCA L'AUTO AZIENDALE

La Suprema Corte esclude che il rifiuto della esecuzione del lavoro in trasferta da parte del lavoratore possa costituire inadempimento in mancanza di auto aziendale.

La S.C. è chiamata a valutare la legittimità di un recesso datoriale intimato in ragione del **rifiuto** del lavoratore, comandato in trasferta, ad effettuare la prestazione richiesta, se del caso utilizzando il mezzo di trasporto proprio, **in difetto della disponibilità di auto aziendale**.

La Corte ha confermato la sentenza di merito della corte territoriale, che aveva rilevato l'**assenza di obbligo collettivo di utilizzazione del mezzo proprio**, per il quale anzi occorreva specifica autorizzazione ove vi fosse volontà del lavoratore di utilizzarlo; da ciò derivava la **legittimità del rifiuto del lavoratore di effettuare la trasferta**, tanto più che le parti non avevano preso in alcuna considerazione, ritenendola evidentemente strada impercorribile, la possibilità di uso di mezzi pubblici per effettuare lo spostamento del lavoratore dalla sede di lavoro a quella di comando. In giurisprudenza, non constano precedenti in termini.

Sull'eccezione di inadempimento, per Cass. Sez. L, Sentenza n. 6564 del 2/4/2004, non costituisce giusta causa di licenziamento il rifiuto del lavoratore di eseguire le proprie prestazioni, quando esso sia motivato dall'inadempimento della controparte o dalla mancanza di una reale offerta di adempimento, salvo il limite della buona fede; in particolare, non è ne' ingiustificato né contrario a buona fede il rifiuto di adempiere del lavoratore a fronte del mancato pagamento delle retribuzioni a causa di difficoltà economiche del datore di lavoro (Nella specie la S.C. ha cassato la decisione della corte di merito che aveva ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore con mansioni dirigenziali il quale, a seguito di inadempimento del datore di lavoro consistente nel mancato pagamento di quattro mensilità e di spese di trasferta, con l'avviso che non era possibile fargli svolgere l'attività lavorativa per la quale era stato assunto in servizio, aveva reagito assentandosi dal posto di lavoro).

Sui limiti al potere del datore di lavoro di mutare il luogo della prestazione, Cass. Sez. L, Sentenza n. 16907 del 25/07/ 06 ha precisato che il potere datoriale di determinare il luogo della prestazione lavorativa e di trasferire il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra è discrezionalmente esercitabile quando sussistano ragioni tecniche, organizzative e produttive per l'impresa, salvo che, per disposizione di contratto collettivo o individuale (come era avvenuto nella fattispecie con la previsione di un'apposita pattuizione), non venga stabilito, con carattere vincolante per entrambe le parti, che la prestazione lavorativa debba essere effettuata in un determinato luogo.

Conseguentemente, ove in presenza di uno specifico impegno convenzionalmente previsto di adibizione del lavoratore ad una determinata unità produttiva con obbligo del datore di lavoro di non trasferirlo, quest'ultimo violi tale accordo con il derivante rifiuto del lavoratore a trasferirsi presso il nuovo luogo di lavoro (frapposto ai sensi dell'art. 1460 cod. civ.), il successivo licenziamento intimato dallo stesso datore è da ritenersi illegittimo, con il relativo diritto del lavoratore ad essere reintegrato nel suo posto di lavoro, ove rimanga accertato che alcun mutamento consensuale circa l'originario luogo di lavoro sia intervenuto tra le parti.

(Sentenza Cassazione civile 16/03/2011, n. 6148)