

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris
Consulenti del Lavoro in Udine

CONSULENTI DEL LAVORO:
Rag. Gioacchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432/502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
http://www.studiodemarco.it

Udine, 23/07/2015

Oggetto: Rifiuto di prestare l'attività lavorativa.

Circolare numero 024/2015

In sintesi

Nel corso del rapporto di lavoro possono verificarsi delle situazioni in presenza delle quali il lavoratore può legittimamente rifiutarsi di lavorare.

Si tratta di particolari ipotesi di c.d. "autotutela del lavoratore", che legittimano il rifiuto di rendere la prestazione lavorativa a seguito di un comportamento inadempiente del datore di lavoro.

Approfondimento

Il contratto di lavoro subordinato rappresenta l'accordo con il quale il lavoratore si obbliga a mettere a disposizione del datore di lavoro la propria capacità lavorativa a fronte di un compenso. Come in ogni contratto a prestazioni corrispettive, anche nel contratto di lavoro, ove avviene lo scambio lavoro-retribuzione, ciascun contraente può legittimamente rifiutarsi di eseguire la propria prestazione se l'altro non adempie (cd. eccezione di inadempimento art. 1460 cc).

All'interno di questo rapporto il datore di lavoro si obbliga non solo a garantire la retribuzione, ma anche a garantire una serie di tutele previste dalla legislazione sociale che nel tempo si è andata a formare.

E così il datore di lavoro si obbliga a versare i contributi previdenziali, a garantire la salute, l'igiene e la sicurezza sul lavoro, ad adibire il lavoratore a mansioni coerenti col suo livello di inquadramento e nel luogo di lavoro indicato nel contratto di assunzione, ecc.

L'autotutela del lavoratore a fronte di un inadempimento del datore di lavoro comprende tanto il rifiuto di rendere la prestazione dovuta quanto il rifiuto di rendere una prestazione non dovuta.

Per quanto riguarda il primo caso, le ipotesi più frequenti riguardano il mancato pagamento delle retribuzioni al lavoratore o la violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di sicurezza. In tal caso il lavoratore può legittimamente rifiutarsi di rendere la prestazione ancorché dovuta.

Il secondo caso si verifica quando il datore di lavoro adotti nei confronti del lavoratore delle decisioni che eccedono i poteri che gli sono assegnati dalla legge.

Tali sono, ad esempio, le ipotesi di trasferimento ingiustificato del lavoratore per mancanza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive o quelle di assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori alle ultime effettivamente svolte al di fuori dei casi previsti dalla legge.

Anche in tali ipotesi, ancorché non sempre semplici da provare, il lavoratore può legittimamente rifiutarsi di rendere la prestazione in quanto non dovuta.

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris
Consulenti del Lavoro in Udine

In ogni caso il rifiuto del lavoratore di adempiere alla prestazione deve essere improntato a principi di correttezza e buona fede e, in particolare, il rifiuto stesso deve essere proporzionato all'inadempimento del datore di lavoro; così un inadempimento non grave del datore di lavoro non può certo fondare il rifiuto di adempiere alla prestazione da parte del lavoratore.

Sul lavoratore che intende rifiutarsi di svolgere la prestazione illegittimamente richiesta dal datore di lavoro incombe l'onere di offrire l'esatta prestazione, restando a disposizione del datore di lavoro; negli esempi riportati, ciò significa rendersi disponibile a lavorare nell'unità locale di provenienza o a svolgere le mansioni precedenti.

In conseguenza dell'eccezione di inadempimento, al lavoratore spetta comunque il pagamento della retribuzione (o meglio un risarcimento del danno parametrato alla retribuzione perduta) anche in assenza di prestazione e ciò in quanto la mancata prestazione del lavoratore è imputabile al datore di lavoro.

In determinate ipotesi, in alternativa al rifiuto di rendere la prestazione, il lavoratore può legittimamente dimettersi per "giusta causa" con diritto al pagamento del mancato preavviso e a percepire la disoccupazione (ora NASpI).