

Le pronunce dei giudici

Amnesso l'uso di investigatori per il datore di lavoro

Sono legittimi gli accertamenti investigativi del datore di lavoro, oltre alle verifiche sanitarie, volti a dimostrare l'insussistenza della malattia del lavoratore.

Le disposizioni dell'articolo 5 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970), che vietano al datore di lavoro di svolgere accertamenti diretti sulle infermità per malattia o infortunio, non gli impediscono infatti di affidare a terzi la verifica di circostanze di fatto indicative dell'insussistenza della malattia o della sua non idoneità a determinare uno stato d'incapacità lavorativa rilevante e, quindi, a giustificare l'assenza dal lavoro.

Cassazione civile, sezione lavoro, ordinanza 21766 del 2 agosto 2024

Spetta al datore dimostrare che la malattia è simulata

Grava sul datore di lavoro l'onere di provare che la malattia sia simulata, ovvero che l'attività svolta dal lavoratore nei giorni di assenza sia idonea a pregiudicare il suo rientro in servizio. Non sussiste nel nostro ordinamento un divieto assoluto per il dipendente di prestare un'altra attività, anche a favore di terzi, in costanza di assenza per malattia. Il compimento di altre attività da parte del dipendente assente per malattia non è una circostanza disciplinatamente irrilevante, ma può anche giustificare la sanzione del licenziamento, in

relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, sia nell'ipotesi in cui la diversa attività accertata sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità, sia quando l'attività stessa sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

Cassazione civile, sezione lavoro, ordinanza 12152 del 6 maggio 2024

L'attività in malattia può ledere l'immagine dell'azienda

È legittimo il licenziamento del dipendente in malattia che prende parte a videointerviste ed eventi per la pubblicazione di un proprio scritto. Lo svolgimento di un'attività extralavorativa durante il periodo di malattia non può che ritenersi contrastante con gli obblighi di correttezza, lealtà e diligenza gravanti sul prestatore di lavoro, non solo quando è prova della simulazione dello stato di malattia o quando sia tale da pregiudicare la ripresa fisica del dipendente, ma altresì se idoneo a determinare sospetto e disagio negli altri dipendenti, oltre che in coloro che sono comunque a conoscenza della contestuale e perdurante assenza per malattia del lavoratore, integrando in tal modo una grave lesione all'immagine della datrice di lavoro.

Tribunale di Roma, sezione lavoro, sentenza 3487 del 3 aprile 2023

Assistere a una partita non legittima il licenziamento

È illegittimo il licenziamento di un dipendente, che ha assistito a una partita di calcio mentre si trovava in malattia. Il lavoratore era assente dalla propria abitazione, nonostante lo stato di malattia, e il controllo era stato effettuato fuori dagli orari di reperibilità previsti per la visita fiscale. Il Tribunale stabiliva dunque che la condotta adottata dal dipendente, non aggravando la sua patologia, non poteva considerarsi come una contravvenzione agli obblighi previsti in caso di malattia. Il lavoratore quindi non poteva essere licenziato per giusta causa.

Tribunale di Arezzo, sezione lavoro, sentenza 64 del 7 marzo 2023

Non ha risposto al medico: sanzione disciplinare esclusa

La Cassazione ha escluso la legittimità della sanzione disciplinare comminata al lavoratore in malattia che non aveva risposto al medico fiscale, perché sotto la doccia. L'obbligo di cooperazione che grava sul dipendente in malattia, pur rilevando anche sul piano contrattuale del rapporto di lavoro, non può essere esteso fino a comprendere il divieto per il lavoratore stesso di astenersi dal compiere qualsiasi atto del vivere quotidiano, normalmente compiuto all'interno delle pareti domestiche.

Cassazione civile, sezione VI, ordinanza 22484 del 18 luglio 2022