PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3208 di lunedì 25 novembre 2013

Sul licenziamento di un lavoratore per il suo rifiuto di indossare i DPI

È operato per giusta causa il licenziamento di un lavoratore se questi rifiuta insistentemente di utilizzare i dispositivi di protezione individuale necessari per proteggere durante l'attività la sua salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Di G. Porreca.

Cassazione Civile Sezione Lavoro - Sentenza n. 18615 del 5 agosto 2013 ? Ricorrente e controricorrente (omissis).

Commento a cura di Gerardo Porreca.

Si esprime la Corte di Cassazione Civile Sezione Lavoro in questa sentenza in merito alla giusta causa per un licenziamento operato da un datore di lavoro nei confronti di un suo dipendente. La giusta causa è stata individuata nella circostanza nel fatto che il lavoratore dipendente si è più volte rifiutato di ricevere e di utilizzare i dispositivi di protezione individuale necessari per lo svolgimento della sua mansione venendo così meno al dovere di svolgere la sua attività con le modalità e nel rispetto sia delle disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro che di quelle impartite dal proprio datore di lavoro. Al lavoratore dipendente erano state irrogate, altresì, prima del licenziamento ben due sanzioni disciplinari per essersi rifiutato di rispettare un ordine di servizio che gli imponeva il ritiro dei DPI medesimi. Il datore di lavoro di conseguenza ha quindi dapprima inibito al lavoratore l'accesso sul luogo di lavoro per violazione degli obblighi delle norme di sicurezza posti a suo carico nonché dei doveri derivanti sia dal codice disciplinare che dal rapporto di lavoro e, avendo valutato come gravemente inadempiente il comportamento complessivo tenuto dal suo dipendente, ha poi proceduto al suo licenziamento.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD008] ?#>

Il provvedimento del datore di lavoro e l'iter giudiziario

Con ricorso al Giudice del lavoro un lavoratore ha impugnato il licenziamento irrogatogli dal suo datore di lavoro per essersi rifiutato di indossare i dispositivi di protezione individuale (DPI) obbligatori per l'accesso sul luogo di lavoro. Costituitasi in giudizio, la società datrice ha chiesto il rigetto della domanda e, in via riconvenzionale, ha chiesto che venisse accertata la legittimità di alcune sanzioni disciplinari irrogate prima del recesso. Rigettate dal Giudice di Pace entrambe le domande il lavoratore si è rivolto alla Corte di Appello che ha rigettato il ricorso confermando la sentenza emessa dal Giudice di Pace. La stessa Corte ha constatato che l'accesso al cantiere del datore di lavoro era consentito solo ai lavoratori muniti dei DPI imposti dal D. Lgs. n. 626/1994 e che il lavoratore pertanto aveva il dovere di rendere la prestazione lavorativa con le modalità e nel rispetto delle disposizioni organizzative impartite dal datore di lavoro stesso, ivi comprese quelle attinenti l'utilizzo dei DPI. Ha posto altresì in evidenza che in più occasioni il dipendente aveva rifiutato di ricevere detti dispositivi disattendendo le disposizioni impartite dal datore per la tutela della sicurezza del lavoro.

La Corte di Appello ha quindi evidenziato che nonostante fossero state irrogate per lo stesso motivo due sanzioni disciplinari conservative il lavoratore si era ulteriormente rifiutato di ottemperare ad un preciso ordine di servizio che gli imponeva il ritiro dei DPI motivo per cui il datore dapprima gli aveva inibito l'accesso sul luogo di lavoro per alcuni giorni e successivamente gli aveva contestata quindi la violazione dei doveri posti a suo carico dalla normativa di sicurezza, dal codice disciplinare e dal rapporto di lavoro. Valutato il comportamento generale del lavoratore, il giudice ha quindi ritenuto che il lavoratore stesso si fosse reso gravemente inadempiente e che pertanto il licenziamento fosse da ritenere legittimo.

Il ricorso in Cassazione e le decisioni della suprema Corte

Avverso la sentenza della Corte di Appello il lavoratore ha proposto ricorso alla Corte di Cassazione adducendo una serie di motivazioni per giustificare il suo comportamento e contestare il provvedimento adottato dal datore di lavoro nei suoi confronti. La suprema Corte di Cassazione ha preso in esame dettagliatamente le dieci motivazioni contenute nell'impugnazione della sentenza e dopo aver dato una approfondita giustificazione per ognuna di esse le ha ritenute tutte infondate per cui ha rigettato il ricorso. In particolare la suprema Corte ha condiviso la posizione assunta dalla Corte di Appello allorquando non ha accettata la tesi di fondo sostenuta dal ricorrente di non aver mai rifiutato di ricevere i dispositivi di sicurezza individuale, di considerare illegittimi non solo il licenziamento ma anche le precedenti sanzioni disciplinari e secondo la quale la stessa Corte di Appello aveva dato per scontato il rifiuto da parte del lavoratore senza che sullo stesso fosse stata acquisita alcuna certezza. La Corte di Cassazione ha tenuto a mettere in evidenza, altresì, che il datore di lavoro aveva già precedentemente colpito con sanzioni disciplinari conservative il rifiuto da parte del lavoratore di ricevere i DPI incolpandolo contestualmente della violazione delle disposizioni di legge in materia di sicurezza del lavoro.

Secondo la suprema Corte, ancora, con riferimento al mancato uso dei dispositivi di protezione individuale, la circostanza che il lavoratore, nonostante avesse di fatto preso cognizione dell'ordine di servizio che gli imponeva l'uso degli stessi, avesse omesso di ritirarli ha legittimata la società datrice ad inibire giustamente il suo accesso sul luogo di lavoro, avendo la stessa l'obbligo di impedire la prestazione lavorativa ove l'esecuzione della stessa non fosse avvenuta in condizioni di sicurezza, in quanto avrebbe potuto risolversi in un pregiudizio per l'integrità fisica del lavoratore stesso.

Avendo in conclusione ed in definitiva quindi ritenuti infondate o inammissibili tutte le ragioni ed i motivi di impugnazione, la Corte di Cassazione ha ritenuto di rigettare il ricorso presentato dal lavoratore con la conseguente condanna del ricorrente alle spese del giudizio di legittimità.

Corte di Cassazione Civile - Sezione Lavoro - Sentenza n. 18615 del 5 agosto 2013 ? Ricorrente e controricorrente (omissis) - E' operato per giusta causa il licenziamento di un lavoratore se questi si rifiuta insistentemente di utilizzare i dispositivi di protezione individuale necessari per salvaguardare durante l'attività la sua salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it