

CORTE di CASSAZIONE SENTENZA n. 11180/2019

RIFIUTO DEL TRASFERIMENTO CHE NON SIA MOTIVATO DA COMPROVATE ESIGENZE AZIENDALI

CONDOTTA INQUADRABILE NELL'ART. 1460 C.C.

**I FATTI**

Con sentenza del 2006 il Tribunale di Cassino dichiarava la nullità del termine apposto al contratto di lavoro stipulato da una lavoratrice con XXXXXX, condannando la società alla riammissione in servizio della lavoratrice presso l'originaria sede di lavoro.

La società, dopo aver riassunto formalmente in servizio la lavoratrice, ne disponeva però il trasferimento in altro Comune, dopo averle comunicato l'inesistenza di posti disponibili nell'ufficio sito presso l'originaria sede di lavoro. Al rifiuto della lavoratrice di prendere servizio presso la nuova sede, la società faceva seguito con lettera di contestazione disciplinare per assenza ingiustificata e successivamente adottava provvedimento di licenziamento.

La lavoratrice impugnava il licenziamento dinanzi al giudice del lavoro che respingeva la domanda diretta a far accertare l'illegittimità del trasferimento e quindi del licenziamento.

La lavoratrice impugnava detta sentenza davanti alla Corte d'Appello che, nel 2016, ha riformato la sentenza di primo grado e ha stabilito l'illegittimità del licenziamento, ritenendo che la società non avesse fornito la prova, sulla stessa incombente, delle ragioni idonee a giustificare il trasferimento, non giudicando idonea a tal fine la documentazione dalla stessa prodotta.

A giudizio della Corte d' Appello l'inadempimento della società alla propria obbligazione sinallagmatica di riammettere in servizio la lavoratrice nel comune di cui non aveva provato la c.d."*eccedentarietà*", in assenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimassero il trasferimento, aveva determinato il **legittimo rifiuto** opposto dalla lavoratrice di assumere servizio in una sede diversa da quella a lei spettante.

Pertanto, sussistendo i presupposti per l'operatività dell'art. 1460 c.c. ("*Nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto*"), doveva ritenersi giustificata la protratta assenza dal servizio della lavoratrice, con conseguente annullamento del licenziamento in quanto non sorretto da una giusta causa.

Per la riforma della sentenza della Corte distrettuale il datore di lavoro ha quindi proposto ricorso presso la Cassazione.

**LE RAGIONI DELLA DECISIONE DELLA CASSAZIONE**

La suprema Corte ha innanzitutto chiarito che nel caso di specie, come già precisato dalla stessa in precedenti sentenze (cfr Cass.11927/2013 e Cass. n. 19095/2013) "*l'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di riammissione in servizio, a seguito di accertamento della nullità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro, implica il ripristino della posizione di lavoro del dipendente, il cui reinserimento nell'attività lavorativa deve quindi avvenire nel luogo precedente e nelle mansioni originarie, a meno che il datore di lavoro non intenda disporre il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva, e sempre che il mutamento della sede sia giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive*".

Pertanto il successivo provvedimento di trasferimento, adottato dalla società in ragione della dedotta insussistenza della posizione di lavoro ricoperta dalla lavoratrice presso l'ufficio a cui era stata adibita in precedenza, è da valutarsi, senza eccezioni di sorta, alla luce dell' **art. 2103 c.c.**

All'esito dell' indagine circa la sussistenza delle ragioni sottese al trasferimento, la Corte ha valutato che esse non erano state concretamente dimostrate dalla società non ritenendo sufficiente, ai fini della prova incombente sul datore di lavoro, la produzione di documenti non suscettibili di puntuale riscontro nei fatti (nel caso in esame si trattava di un

accordo sindacale afferente alle procedure da seguire nei processi di riequilibrio dell'organico per effetto delle riammissioni in servizio conseguenti alla conversione a tempo indeterminato di contratti a termine).

La Suprema Corte si è poi occupata di stabilire la portata giuridica da attribuire al rifiuto della lavoratrice a trasferirsi. Sul punto la Corte ha ritenuto infondato l'assunto della società ricorrente laddove ritiene che non vi sarebbe stato inadempimento rilevante in ragione del fatto che la società avrebbe comunque ottemperato all'obbligazione principale – la riammissione in servizio – essendo, invece, obbligazione secondaria quella del reinserimento della lavoratrice nel precedente posto di lavoro. Ha invece valutato come una legittima reazione la condotta della lavoratrice.

Premesso che l'eccezione di inadempimento può essere opponibile anche nei confronti di un'obbligazione accessoria qualora essa abbia un'importanza rilevante, perché essenziale per l'equilibrio sinallagmatico del rapporto, e di tale gravità da menomare la fiducia sul corretto adempimento del contratto (Cass. 2474/1999), nel caso di specie - ad avviso della Corte - le obbligazioni della società erano duplici ed egualmente rilevanti: ripristino del rapporto di lavoro e riammissione concreta in servizio nelle precedenti condizioni di luogo e di mansioni, salvo adottare un provvedimento di trasferimento, quand'anche contestuale ma comunque logicamente successivo, nel rispetto però di quanto previsto dall'art. 2013 c.c.

Sotto il profilo dell'art. 1460 c.c. la Corte non ha posto alcun distinguo tra le prestazioni in capo al datore e al prestatore di lavoro, invocando, anche nell'ambito del contratto di lavoro subordinato, la necessaria ed essenziale sussistenza dell'equilibrio sinallagmatico nel rapporto, anche nel caso in cui si dovesse trattare (a differenza del caso di specie) di un'obbligazione del datore di lavoro di natura accessoria ma, comunque, di importanza rilevante al fine del mantenimento del predetto equilibrio.

Dopo aver affermato che ***“non può dunque revocarsi in dubbio che il rifiuto di accettare il trasferimento in una sede diversa da quella originaria, in assenza di ragioni obiettive che sorreggano detto provvedimento, sia condotta inquadrabile in quella disciplinata dall'art. 1460 c.c.”***, la Suprema Corte si è pronunciata per il rigetto del ricorso proposto dal datore di lavoro condannandolo, peraltro, alla rifusione della spese del giudizio.

Luigi Verde