

Malattia sul lavoro: licenziamento se non si consegnano i certificati

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale

L'inerzia del lavoratore il quale, dopo l'intervento chirurgico al quale deduce di esser stato sottoposto, lascia trascorrere un mese prima di rientrare al lavoro, senza inviare alla parte datoriale **alcuna certificazione sanitaria** concernente le proprie condizioni fisiche, né comunicare oralmente **alcuna notizia** al riguardo, ingenera nel datore di lavoro, un ragionevole affidamento in ordine alla volontà del dipendente di non dare seguito al rapporto.

È quanto affermato dalla Corte di Cassazione, sez. Lavoro, con la sentenza n. 6900 depositata in data 8 aprile 2016.

Un lavoratore, dopo essere stato sottoposto ad intervento chirurgico, non si presentava sul posto di lavoro per circa **un mese**, senza dare notizie né certificazioni mediche al proprio datore di lavoro, sicché quest'ultimo provvedeva ad assumere altro personale per sostituirlo.

Il lavoratore agiva in giudizio per ottenere l'accertamento dell'inefficacia del licenziamento che gli era stato intimato oralmente.

I giudici di merito respingevano il ricorso del lavoratore poiché interpretava il mancato invio di notizie e di certificazioni come manifestazione di volontà del ricorrente di **dismettere la propria posizione di lavoro**. Secondo i principi generali di correttezza e buona fede, infatti, il comportamento tenuto dal lavoratore aveva integrato un legittimo affidamento della parte datoriale circa il mancato ripristino del rapporto.

Proposto ricorso per cassazione, gli Ermellini hanno confermato quanto già affermato dalla Corte territoriale.



Jobs Act: licenziamento e contratto a tutele crescenti

**Aggiornato con il D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23
attuativo della Legge 10 dicembre 2014, n. 183**

- › **Licenziamenti individuali e collettivi**
- › **Procedure e ambito di applicazione**
- › **Tutela del lavoratore**
- › **Conciliazione e arbitrato**
- › **Rito speciale**

SCOPRI DI PIU'

Invero, nel giudizio di impugnazione del licenziamento, nel caso in cui non sia prevista alcuna forma convenzionale per il recesso del lavoratore, un comportamento come quello tenuto dal lavoratore “può essere tale da esternare esplicitamente, o da lasciar presumere (secondo il principio dell’affidamento), una sua volontà di recedere dal rapporto di lavoro”.

Il comportamento - interpretato alla luce dei principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ. - del contraente titolare di una situazione creditoria o potestativa, che per lungo tempo trascuri di esercitarla e generi così un affidamento della controparte nell’abbandono della relativa pretesa, è idoneo come tale (essendo irrilevante qualificarlo come rinuncia tacita ovvero oggettivamente contrastante con gli anzidetti principi) a determinare la **perdita del posto di lavoro**.

La dottrina tedesca parla in questi casi di Verwirkung come di una sorta di decadenza derivante dal divieto di venire contra factum proprium.

Si verifica, così, la preclusione di un’azione, o eccezione, o più generalmente di una situazione soggettiva di vantaggio, non per illiceità o comunque per ragioni di stretto diritto, ma a causa di un comportamento del titolare, prolungato, non conforme ad essa e perciò tale da portare a ritenere l’abbandono.

Che poi di questo comportamento rilevi l'atteggiamento soggettivo di **rinuncia tacita** ovvero la **valutazione oggettiva**, resa dall'interprete, di non conformità alla correttezza o alla buona fede, tutto ciò non importa ai fini del risultato finale di perdita della situazione di vantaggio (in questi termini, cfr. Cass. 28.04.2009, n. 9924 e relativi riferimenti a Cass. 15.3.2003 n. 5240, 26.2.2004 n. 3861, 26.6.2008 n. 13549 secondo cui il ritardo nell'esercizio del diritto può portare, nell'insieme delle specifiche circostanze, a ravvisare una tacita rinuncia alla situazione giuridica di vantaggio di cui si è titolari).

<https://www.diritto.it/malattia-sul-lavoro-licenziamento-se-non-si-consegnano-i-certificati/>