

GIURISPRUDENZA

ORIENTAMENTO della SETTIMANA

Nullità della cessione d'azienda, la transazione tra lavoratore e cessionario non estingue l'obbligazione retributiva del cedente

... qualora sia dichiarata la nullità di una cessione di ramo di azienda, al lavoratore passato alle dipendenze del cessionario e da questi retribuito, spetta anche la normale **retribuzione da parte del cedente, non soggetta alla detrazione dell'*aliunde perceptum*** (dovendosi affermare la natura retributiva e non risarcitoria degli emolumenti dovuti al lavoratore per effetto del mancato ripristino del rapporto), **e neppure alle vicende del rapporto di mero fatto con il cessionario**. Più specificamente, laddove su domanda del lavoratore ceduto, venga giudizialmente accertato che non ricorrono i presupposti legali del trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.), le retribuzioni in seguito corrisposte dal destinatario della cessione, che abbia utilizzato la prestazione del lavoratore, successivamente alla messa a disposizione di questi delle energie lavorative in favore dell'alienante, non producono un effetto estintivo, in tutto o in parte, dell'obbligazione retributiva gravante sul cedente, il quale rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa. Ciò vale **anche nel caso di risoluzione consensuale** del rapporto tra lavoratore e cessionario **e di successivo accordo transattivo con il terzo cessionario**, in quanto costituenti *res inter alios acta*, ovvero atti non in grado né di danneggiare e né di giovare al terzo, come tale estraneo alle vicende negoziali. Di qui, non è condivisibile l'argomentazione secondo cui, avendo risolto il rapporto con il cessionario e successivamente sottoscritto con il medesimo un accordo di conciliazione, il lavoratore avrebbe fatto cessare quell'unico rapporto lavorativo che prima intratteneva con il cessionario e che quindi non potrebbe più rivivere...

Riferimenti

Corte di Cassazione, ordinanza 09 dicembre 2021, n. 39149

Orientamento conforme

... in tema di trasferimento d'azienda, l'unicità del rapporto di lavoro dipendente presuppone la legittimità della vicenda traslativa, sicché, accertatane l'invalidità, il rapporto con il destinatario della cessione è instaurato in via di mero fatto, tanto che le vicende risolutive dello stesso (**dimissioni, risoluzioni**, etc.) sono **inidonee ad incidere sul rapporto** giuridico rimasto **ancora in vita con il cedente**, sebbene quiescente fino alla declaratoria giudiziale dell'illegittima cessione. Ed al dipendente la retribuzione spetta sia se la prestazione di lavoro venga effettivamente eseguita, sia se il datore di lavoro versi in una situazione di *mora accipiendi* nei suoi confronti. Una volta offerta, cioè, la prestazione lavorativa al datore di lavoro giudizialmente dichiarato tale, il rifiuto di questi rende equiparabile la messa a disposizione delle energie lavorative del dipendente alla sua utilizzazione effettiva, con conseguente obbligo del datore di lavoro di pagare la controprestazione retributiva...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 11 novembre 2019, n. 29092

Riproduzione riservata © TeleConsul Editore SpA



GIURISPRUDENZA

Orientamento contrario

... la nullità della cessione di ramo d'azienda produce il diritto al **risarcimento del danno** a favore del lavoratore che, nonostante la dichiarazione giudiziale di nullità, non sia stato ammesso a riprendere il lavoro nell'impresa cedente. Questo **diritto**, tuttavia, **non sussiste** qualora lo stesso lavoratore abbia accettato l'**estinzione dell'unico rapporto di lavoro**, di fatto proseguito con l'impresa cessionaria, sottoscrivendo insieme a quest'ultima un verbale di messa in mobilità...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 2 aprile 2015, n. 6755

GIURISPRUDENZA

SENTENZE della SETTIMANA

Licenziamento per soppressione del posto, gli oneri probatori a carico del datore di lavoro

... in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo a causa della **soppressione del posto** cui era addetto il lavoratore, il datore di lavoro ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussistesse **alcuna posizione di lavoro analoga** a quella soppressa per l'espletamento di **mansioni equivalenti**, ma anche, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, di avere prospettato al dipendente, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un **reimpiego in mansioni inferiori** rientranti nel suo bagaglio professionale...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 27 dicembre 2021, n. 41585

Infortunio sul lavoro, i caratteri del comportamento "abnorme"

... in materia di sicurezza sul lavoro, **compito del titolare della posizione di garanzia** è evitare che si verifichino eventi lesivi dell'incolumità fisica intrinsecamente connaturati all'esercizio di talune attività lavorative, anche nell'ipotesi di rischi conseguenti ad eventuali **negligenze, imprudenze e disattenzioni dei lavoratori subordinati**. Il garante, dunque, ove abbia negligenzemente ommesso di attivarsi per impedire l'evento, non può invocare, quale causa di esenzione dalla colpa, l'errore sulla legittima aspettativa in ordine all'assenza di condotte imprudenti, negligenti o imperite da parte dei lavoratori. Soltanto il **comportamento abnorme del lavoratore** che, per la sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di prevenzione, può limitarne la **responsabilità**. Tuttavia, tale non è il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un'operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro assegnatogli o che abbia espletato una incombenza che, anche se inutile ed imprudente, non risulti eccentrica rispetto alle mansioni a lui specificamente assegnate, nell'ambito del ciclo produttivo...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 11 gennaio 2022, n. 387

Attività di istruttore sportivo presso ASD e SSD: le condizioni di esenzione contributiva ex ENPALS

... gli "impiegati, operai, istruttori ed addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi" sono soggetti in via generale all'obbligo assicurativo presso la gestione ex ENPALS (D.M. n. 17445/2005). Di contro, le **prestazioni** compensate, nel limite di 10.000,00 euro annui (art. 69, TUIR), **relative alla**

GIURISPRUDENZA

formazione, alla didattica, alla preparazione ed all'assistenza all'attività sportiva dilettantistica (art. 35, co. 5, D.L. n. 207/2008), non sono soggette al predetto obbligo contributivo, laddove:

- le prestazioni rese non siano compensate in relazione all'attività di offerta del servizio sportivo svolta da lavoratori autonomi o da imprese commerciali, né in relazione alla qualità di lavoratore dipendente;
- tali prestazioni siano rese in favore di associazioni o società non solo qualificate come dilettantistiche, ma che in concreto svolgano l'**attività senza fine di lucro**, con onere probatorio ricadente sul contribuente, **non** ritenendosi **sufficiente** il dato neutrale dell'**affiliazione ad una federazione sportiva o al CONI**;
- le **prestazioni** siano **rese** nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche e, cioè, **in ragione del vincolo associativo** esistente tra il prestatore e l'associazione o società dilettantistica;
- il soggetto che rende la prestazione e riceve il compenso non svolga tale attività con carattere di professionalità (art. 53, TUIR) ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, ordinanza 5 gennaio 2022, n. 177