

Il lavoratore può rifiutare il trasferimento imposto dal datore di lavoro?



L'Avvocato risponde - Lugi Lucente

Buonasera, sono una commessa part time di 4 livello con sede in Roma, il mio punto vendita sta per chiudere e a me rimangono solo tre giorni per rispondere ad una lettera di trasferimento con destinazione Mestre, Rimini, Portogruaro. La lettera dice che, essendo al completo tutti i punti vendita ubicati nella regione Lazio, se non addirittura in esubero, gli unici posti dove poter inserire il personale è fuori dalla regione Lazio (questo per evitare licenziamenti). Sia il trattamento economico sia la mia mansione non subirà alcun mutamento. Essendo part time con stipendio ridotto al 60% possono loro farmi questo? Faccio presente che sono mamma di due bimbi separata e senza alcun mantenimento da parte del mio ex marito. Se dovessi essere costretta ad accettare come farei a pagarmi un affitto con spese e figli da mantenere? L'unica cosa che non pago qui a Roma è proprio l'affitto e a mala pena riusciamo a sopravvivere, e se non accetto posso mai perdere il posto di lavoro unica entrata per la mia famiglia?

Laura

Gentile Signora Laura,

presto riscontro alla Sua domanda con la collaborazione della Collega Avv. Ilaria Donini che si occupa precipuamente di questioni di natura giuslavoristica.

Con riferimento al tema specifico del trasferimento, come abbiamo già avuto modo di approfondire nell'ambito di questa rubrica, segnaliamo che la Legge disciplina espressamente l'ipotesi di trasferimento della generalità dei lavoratori, ma non fornisce alcuna definizione dell'istituto. Alla luce dei principi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità e di merito, segnaliamo che, per trasferimento, si intende uno spostamento del lavoratore definitivo e senza limiti di durata. Il trasferimento può essere disposto su iniziativa del datore di lavoro oppure su esplicita richiesta del lavoratore stesso. L'ipotesi più frequente è il trasferimento individuale del dipendente su iniziativa del datore di lavoro. A tale riguardo evidenziamo che il datore di lavoro ha un'ampia discrezionalità nel decidere unilateralmente di far svolgere la prestazione di lavoro in luogo diverso rispetto a quello indicato nel contratto di assunzione, attraverso il trasferimento del dipendente, a condizione però che siano rispettati i limiti previsti dalla Legge e della contrattazione collettiva di riferimento. Precisamente, con riferimento alle norme del Codice civile, l'art.

2103 dispone che il trasferimento possa essere attuato solo in presenza di “comprovate ragioni tecniche organizzative o produttive”. Ogni patto contrario è nullo. Non è necessario il consenso del lavoratore.

In buona sostanza il dipendente può essere trasferito a patto che il datore di lavoro possa dimostrare: l'inutilità di tale dipendente nella sede di provenienza; la necessità della presenza di quel dipendente, con la sua particolare professionalità, nella sede di destinazione; la serietà delle ragioni che hanno fatto cadere la scelta proprio su quel dipendente e non su altri colleghi che svolgano analoghe mansioni.

Dunque, con riferimento al Suo caso, preliminarmente ci preme rilevare che la circostanza secondo la quale la prestazione lavorativa viene da Lei resa con orario di lavoro part-time non limita il potere della datrice di lavoro di decidere unilateralmente di farLe svolgere la prestazione lavorativa in luogo diverso rispetto a quello indicato nel Suo contratto di assunzione.

Ciò premesso, nella fattispecie concreta ci troviamo in una situazione particolare, in quanto il provvedimento di trasferimento, secondo quanto riferisce, Le è stato comminato a fronte della chiusura definitiva del punto vendita al quale Lei attualmente è addetta. Conseguentemente, ferma restando la veridicità della imminente soppressione della Sua sede di lavoro attuale, l'inutilità, per la datrice di lavoro, di farLe svolgere la prestazione nella sede di provenienza risiede in re ipsa e, dunque, siamo senz'altro in presenza di ragioni tecnico organizzative e produttive idonee a fondare il mutamento della sede di lavoro. Inoltre la scelta di proporre il Suo trasferimento presso un altro punto vendita appare dettata, da quanto apprendiamo, dalla volontà di evitare di adottare nei Suoi confronti un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Per quanto concerne l'aspetto relativo alla Sua situazione familiare personale, osserviamo che anche questo elemento non impedisce alla datrice di lavoro di procedere al trasferimento. Al riguardo, va però precisato che, se ci sono altri lavoratori addetti al punto vendita nei confronti dei quali è stato adottato medesimo provvedimento di trasferimento, nella scelta dell'allocazione presso i punti vendita di destinazione, la datrice di lavoro, dovrebbe utilizzare criteri di equità, assegnando ai punti vendita più vicini, a parità di anzianità di servizio, i dipendenti con carichi di famiglia. Secondo quanto da Lei descritto, a nostro parere il trasferimento da quonon appare, dunque, impugnabile in quanto sussistono le condizioni di cui all'art. 2103 c.c.. In caso di rifiuto al trasferimento la datrice di lavoro potrebbe procedere al Suo licenziamento.

Per quanto concerne, invece, la seconda parte del quesito, ovvero eventuali compensi spettanti al lavoratore in ipotesi di trasferimento, Le segnaliamo, Sig.ra Laura, che, generalmente, la contrattazione collettiva disciplina il trasferimento sotto il profilo economico, prevedendo la corresponsione di specifiche indennità a favore del lavoratore, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo spostamento in altra località. In particolare il CCNL Commercio Terziario in caso di trasferimento oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e per il trasporto del mobilio e del bagaglio, prevede che al lavoratore trasferito venga riconosciuta la diaria prevista per la trasferta, ovvero il rimborso a piè di lista per il tempo strettamente necessario il trasloco (fino ad 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio). La diaria spetta anche ai familiari conviventi a carico (per i figli la diaria è ridotta a 3/5). In particolare, il ridetto CCNL, per gli operatori di vendita stabilisce che il trasferimento venga comunicato al dipendente per iscritto con un preavviso di almeno 30 giorni. Oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e per il trasporto del mobilio e del bagaglio spetta la diaria per 10 giorni all'operatore di vendita senza carichi di famiglia, per 20 giorni - oltre ad un giorno per ogni figlio a carico - all'operatore di vendita con famiglia. Quindi nell'ipotesi in cui Lei accetti il trasferimento dovrà sostenere di tasca sua le spese per l'affitto.

PER INVIARE LE VOSTRE DOMANDE FATE RIFERIMENTO ALL'E-MAIL: info@7giorni.info

La redazione si riserva di sottoporre all'attenzione dello Studio Legale Lucente solo i casi più interessanti segnalati.

www.studiolegalelucente.it (<http://www.studiolegalelucente.it/>) STUDIO

LEGALE LUCENTE

Via L. Manara n. 5

20122 Milano

Tel. 02.5464458 - Fax 02.54135422

Mail: info@studiolegalelucente.it (mailto:%20info@studiolegalelucente.it)