

Se un dipendente non si sente bene può **legittimamente allontanarsi** del luogo di lavoro anche senza aver sentito il capo; è sufficiente che abbia comunicato il proprio allontanamento ai suoi colleghi.

E' considerato, infatti, illegittimo il licenziamento di un prestatore di lavoro che si allontana dal proprio posto di lavoro, **per motivi di salute e con prolungamento dell'assenza anche nei giorni successivi**, ma avverte con immediata comunicazione e in totale buona fede solamente i colleghi.

Così hanno precisato i giudici della Sezione lavoro nella sentenza 21215/2010, con cui hanno stabilito che il comportamento di un lavoratore che abbandono dal proprio posto di lavoro per motivi di salute può essere giustificato dal fatto che il soggetto avesse avvertito i propri colleghi che, **seppur non autorizzati a concedere alcun permesso**, lo avevano invitato a fare ritorno a casa.

### **Il caso**

Ancora la Suprema Corte, quindi, su uno degli argomenti maggiormente dibattuti in ambito giuslavoristico, ossia quello del licenziamento per assenza ingiustificata e sussistenza, appunto, della giusta causa.

Il caso ha riguardato un lavoratore licenziato per aver abbandonato del proprio posto di lavoro **senza avvisare l'azienda**.

Il datore di lavoro aveva sostenuto, nel caso di specie, che il licenziamento fosse stato legittimamente irrogato in quanto il lavoratore, senza fornire alcun preavviso, aveva abbandonato il proprio posto di lavoro, anche per 3 giorni successivi a quello dell'assenza **considerata ingiustificata**.

Per i giudici di primo grado, però, un simile comportamento del prestatore di lavoro poteva essere giustificata dal fatto che lo stesso reduce da un grave infortunio ed agendo in totale buona fede, si era allontanato dal luogo di lavoro solamente in seguito a dei forti malori, a causa dei quali gli stessi colleghi lo avevano invitato a fare ritorno alla casa (anche senza gli stessi, come specificato nella sentenza della Corte, avessero alcun titolo per rilasciare tali permessi).

Proprio sulla base di tali considerazioni il lavoratore aveva ritenuto di trovarsi, quindi, in permesso non essendo stato, altresì, nemmeno avvisato dal datore di lavoro che tale suo comportamento potesse ritenersi come illegittimo in quanto "assenza ingiustificata dal lavoro".



In seguito a ciò: immediata la reintegra da parte del Tribunale del Lavoro, confermata anche dai giudici d'appello che riconoscevano al lavoratore il diritto al risarcimento dei danni anche morali.

**Anche secondo la Suprema Corte, dinanzi al quale si spostava la questione, il comportamento del lavoratore che aveva protrato la sua assenza nei giorni seguenti, non poteva costituire motivo di licenziamento.**

Nella sentenza in commento in giudici di Piazza Cavour, dando ragione nelle proprie motivazioni ai colleghi di secondo grado, hanno precisato che "sulla base delle prove acquisite, pure se con motivazione stringata, ha ritenuto che il comportamento del lavoratore di abbandono del lavoro per motivi di salute poteva ritenersi giustificato su di un piano di buona fede dal fatto che il lavoratore era reduce da un grave infortunio e aveva denunciato al momento dell'abbandono disturbi in atto, tanto che taluni colleghi (sia pure non autorizzati a concedergli permessi) gli avevano consigliato di ritornare a casa, sicché egli aveva potuto ritenere di essere in permesso o comunque assente giustificato quel giorno e nei giorni immediatamente successivi, non essendo stato poi avvisato dalla società, a conoscenza dell'allontanamento, del fatto che essa lo riteneva viceversa assente ingiustificato".

I giudici di legittimità, nella sentenza de qua, ribadiscono, altresì, il principio già preannunciato in appello per cui: **"per stabilire l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, dall'altro la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa il rapporto di lavoro, sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare.**

(Altalex, 29 ottobre 2010. Nota di [Manuela Rinaldi](#))