

SI POSSONO COLLOCARE IN FERIE I DIPENDENTI IN CASO DI CRISI AZIENDALE?

L'imposizione del periodo di ferie in conseguenza dell'interruzione – sospensione dell'attività produttiva, non può considerarsi legittima espressione del potere attribuito al datore di lavoro di determinare il periodo di godimento delle ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi dei lavoratori, come tale appare illegittimo il provvedimento con cui i dipendenti siano collocati per alcuni giorni in ferie con anticipazione delle stesse (Cassazione 30 agosto 2000 n.11403 Sezione Lavoro).

Diverso è invece il caso in cui le parti concordino una sospensione dell'attività lavorativa. In tal caso se la sospensione concordata risponde a canoni contrattuali (essendo determinata nell'oggetto e nella durata) non vi è dubbio che ai dipendenti non spetti la retribuzione.

Qualora invece, la sospensione non possieda tali requisiti, essa sarà nulla, ma come tale non implica il diritto del dipendente che non ha lavorato alla retribuzione. Tale diritto sorge solo qualora il lavoratore abbia offerto la propria prestazione e il datore di lavoro l'abbia rifiutata (Cassazione 26 maggio 2000 n.6928 Sezione Lavoro).

In sostanza, il principio generale di effettività e di corrispettività delle prestazioni di lavoro comporta che al di fuori di deroghe legali o contrattuali, la retribuzione spetta solo se la prestazione viene eseguita.

I giudici del lavoro sono alquanto oscillanti circa il concetto di prestazione offerta dal lavoratore e non accettata dal datore di lavoro (caso in cui scatterebbe il diritto alla retribuzione, anche in assenza di prestazione). Tale aspetto consiglia estrema prudenza.