

Lavoro subordinato - estinzione del rapporto - Cass. 12777/2019

Licenziamento individuale - per giusta causa – Rifiuto della prestazione lavorativa - Legittimità - Condizioni - Buona fede - Necessità - Conseguenze in tema di licenziamento - orario di lavoro.

In tema di licenziamento per giusta causa, il rifiuto del lavoratore di adempiere la prestazione secondo le modalità indicate dal datore di lavoro è idoneo, ove non improntato a buona fede, a far venir meno la fiducia nel futuro adempimento e a giustificare pertanto il recesso, in quanto l'inottemperanza ai provvedimenti datoriali, pur illegittimi, deve essere valutata, sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell'art. 1460, comma 2, c.c., secondo il quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto non risulti contrario alla buona fede, avuto riguardo alle circostanze concrete.

(Nella specie, relativa a un contratto di lavoro "part-time" in cui la prestazione, pur fissata nella durata settimanale, non era collocata temporalmente, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto legittimo il licenziamento del lavoratore che, senza attivare la procedura ex art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 61 del 2000, si era rifiutato reiteratamente di adempiere alla prestazione nei giorni e secondo l'orario richiesto, pur osservato pacificamente per sette mesi).

Corte di Cassazione, Sez. L - , Ordinanza n. 12777 del 14/05/2019 (Rv. 653834 - 01)

Riferimenti normativi:

[Cod. Civ. art. 1460 – Eccezione d'inadempimento](#)

[Cod. Civ. art. 2119 – Recesso per giusta causa](#)

[Cod. Civ. art. 1375 – Esecuzione di buona fede](#)