



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Se il dipendente non va al lavoro ha diritto allo stipendio?

Autore: Redazione | 05/07/2017



L'azienda può sospendere il pagamento dello stipendio nei casi di assenza ingiustificata o di impossibilità del dipendente di svolgere la prestazione lavorativa.

Sia quando il dipendente non può lavorare per sopraggiunte impossibilità, sia

quando è lui stesso a non recarsi volontariamente al lavoro (assenza ingiustificata), il datore non è tenuto a versargli lo stipendio. Anche nell'ambito lavorativo, infatti, vige il principio, sancito dal codice civile **[1]**, secondo cui ciascuna delle parti può rifiutarsi di adempiere alla propria prestazione se l'altra non adempie. È questo l'importante chiarimento offerto dalla Cassazione con una sentenza pubblicata ieri **[2]**. Ma procediamo con ordine e cerchiamo di comprendere se e quando **il datore deve pagare lo stipendio al dipendente che non va al lavoro**.

Quando l'assenza è ingiustificata il datore può smettere di pagare al dipendente lo stipendio

Le ragioni dell'assenza del dipendente

Il dipendente che non può recarsi al lavoro per una valida ragione deve subito comunicarlo al datore. Il caso emblematico è quello della **malattia**, per la quale è prevista una apposita trafila: visita medica; invio telematico del certificato all'Inps da parte dello stesso medico di base; possibilità per l'azienda di verificare, in via telematica, il certificato medico inviato all'Inps; eventuale richiesta di visita fiscale inoltrata all'Inps dall'azienda. Altra ipotesi tipica sono i **permessi** e i **congedi** riconosciuti dalla normativa di settore e dai contratti collettivi. Non in ultimo, ci sono le **ferie retribuite** che non possono essere negate al dipendente, ma che vanno previamente concordate con il datore.

Entro tali limiti fissati dalla normativa, il dipendente può **assentarsi dal lavoro** senza subire alcuna conseguenza di tipo sanzionatorio; inoltre quasi sempre il lavoratore assente mantiene il diritto allo stipendio pieno, salvo laddove per l'assenza non venga previsto il diritto alla retribuzione (è il caso, ad esempio, dei permessi non retribuiti).

Laddove invece l'**assenza sia ingiustificata**, il datore di lavoro può procedere alle **sanzioni disciplinari** le quali possono essere di quattro tipi:

- il rimprovero verbale;
- la multa di importo pari a non più di quattro ore;
- la sospensione dal soldo e dal servizio per non più di 10 giorni: in pratica il dipendente non deve andare a lavorare ma non ottiene neanche la retribuzione;

- il [licenziamento disciplinare](#). A seconda che il licenziamento venga intimato con o senza preavviso (a seconda cioè della gravità della condotta), si parlerà di licenziamento «per giustificato motivo soggettivo» e di licenziamento «per giusta causa».

Se il dipendente non è più in grado di lavorare il datore può sospendere il pagamento dello stipendio e, nei casi più gravi, licenziarlo

Veniamo così al capitolo più caldo: quello appunto del **licenziamento**. In caso di **malattia**, il licenziamento è vietato se non supera il cosiddetto «periodo di [comporto](#)»: si tratta del limite massimo di assenze che il dipendente può fare per malattia e durante il quale mantiene il diritto alla conservazione del posto. Superato il comporto, invece, il lavoratore può essere licenziato.

Una seconda ipotesi in cui il licenziamento è legittimo è quella del cosiddetto «giustificato motivo oggettivo», quello cioè dettato dalla impossibilità della prestazione lavorativa per sopravvenuta incapacità del dipendente (e sempre che lo stesso non possa essere ricollocato in mansioni equivalenti). Si pensi al caso di una persona che, divenuta non vedente, non possa più svolgere funzioni di segreteria; a un addetto alle vendite che non è più in grado di stare in piedi per molte ore; a una donna che, per via di una grave operazione, sia costretta ogni tre ore a prenderne una di riposo, ecc.

Ma il licenziamento non è l'unica soluzione che ha il datore di lavoro: questi può anche disporre la **sospensione dello stipendio** per i giorni di assenza ingiustificata o determinati da impossibilità della prestazione.

La sospensione dello stipendio

Dopo aver passato in rassegna cosa succede quando il dipendente si assenta dal lavoro, cerchiamo di comprendere se, nei casi di assenza ingiustificata o determinata da una impossibilità fisica a svolgere le mansioni, è **possibile sospendere il pagamento della busta paga**. In altre parole, **se il dipendente non va al lavoro ha diritto allo stipendio?**

A riguardo la Cassazione ha affermato che nel contratto di lavoro «ciascuna parte può valersi dell'eccezione di inadempimento prevista dal codice civile» **[1]** in base alla quale, se una parte non adempie ai propri obblighi l'altra può esimersi dal

rispettare i suoi. Alla inadempienza del lavoratore il datore di lavoro non deve necessariamente reagire solo con sanzioni disciplinari o, al limite, con il licenziamento, oppure col rifiuto di ricevere la prestazione parziale e con la richiesta di risarcimento dei danni. Ne consegue che «nel caso di inadempimento della prestazione lavorativa il datore di lavoro **non è tenuto al pagamento delle retribuzioni**». Detto in parole più semplici, non è dovuta la retribuzione durante il periodo di sospensione del rapporto, salvo che si verta in una delle ipotesi in cui la sospensione è tutelata dalla legge, quale la **malattia**.

I casi in cui si può **non pagare lo stipendio al dipendente che non va al lavoro** sono essenzialmente due:

- **assenza ingiustificata** (fuori cioè dai casi di malattia, infortunio, permessi, congedi, gravidanza, puerperio, ecc.);
- assenza determinata da **impossibilità sopravvenuta** allo svolgimento della prestazione lavorativa. Si tratta delle ipotesi che abbiamo esemplificato poc'anzi: un addetto ai trasporti che non può più guidare per una patologia alla schiena, un pilota di aereo che perde la vista, un addetto alla sicurezza che perde l'uso di una gamba, ecc. Si tratta di situazioni collegate alle condizioni fisiche del lavoratore, divenute incompatibili con le mansioni ad esso assegnate. A differenza della prima ipotesi (assenza ingiustificata), qui il dipendente non ha alcuna colpa. Ciò nonostante, secondo la giurisprudenza, la sospensione dal servizio per impossibilità sopravvenuta allo svolgimento della prestazione non dà diritto alla retribuzione e se prolungata nel tempo autorizza il licenziamento del dipendente qualora non sia possibile ricollocare lo stesso a mansioni equivalenti.

Note

[1] [Art. 1460 cod. civ.](#) [2] Cass. sent. n. 16388/17 del 4.07.2017. Autore immagine: 123rf com