



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE



## **Se il datore di lavoro non paga lo stipendio posso stare a casa?**

26 Maggio 2019 Redazione

*Sospensione prestazione lavorativa del dipendente a cui non è stata pagata la retribuzione: dopo quanto tempo di ritardo è possibile l'astensione dal lavoro per omesso versamento della busta paga?*

Sono già due mesi che non ricevi il pagamento dello stipendio e il terzo sta per scadere proprio in questi giorni. Il datore di lavoro ti ha chiesto di avere pazienza e aspettare: stanno infatti per arrivare alcuni pagamenti con i cui incassi intende sanare gli arretrati fino all'ultimo centesimo. Ma non è la prima volta che promette e non mantiene; non fidarsi quindi è del tutto normale in una situazione del genere. Ti trovi davanti a un bivio. Da un lato non vuoi lavorare gratis e accumulare stipendi che potresti non vedere mai. Dall'altro lato non vuoi neanche "licenziarti": le dimissioni, certo, ti consentirebbero di ottenere subito l'assegno di disoccupazione dall'Inps ma perderesti per sempre il lavoro e la possibilità di sperare che, un giorno, tutto rientri nella norma. Hai così pensato a una soluzione a metà tra le due: restare a casa fino a quando non verranno pagati tutti gli stipendi arretrati. Una sorta di sciopero. Ma lo puoi fare? Non vorresti infatti che, appigliandosi proprio a questo comportamento, l'azienda possa licenziarti. Prima di prendere una decisione così importante consulta il tuo avvocato e gli chiedi: **se il datore di lavoro non paga lo stipendio posso stare a casa?**

Un buon legale, che ha studiato la giurisprudenza in tema di inadempimento nell'ambito del contratto di lavoro, ti risponderà pressappoco così.

## **Dimissioni per mancato pagamento dello stipendio**

Voglio innanzitutto dirti che il mancato **pagamento dello stipendio** è considerato un inadempimento al contratto di lavoro che ti consente di rassegnare le **dimissioni per «giusta causa»**. Proprio perché motivate da una "giusta causa", le dimissioni non richiedono neanche il **preavviso**. Puoi cioè, dall'oggi al domani, interrompere il tuo rapporto di lavoro comunicandolo - con effetto immediato - all'azienda. Otterresti anche la Naspi, ossia l'assegno di disoccupazione dall'Inps, riconosciuta sia a chi viene licenziato, sia a chi è costretto a dimettersi per "giusta causa" ossia per un comportamento colpevole imputabile al datore di lavoro.

Ma quanto bisogna attendere, dopo la **scadenza del termine** per il versamento dello stipendio, per attuare il procedimento di "dimissioni per giusta causa"? In altri termini quanta pazienza deve prestare il dipendente prima di dire addio al datore? C'è un ritardo minimo da ritenersi consentito e uno massimo oltre il quale invece è legittima la reazione? Secondo il nostro Codice civile, se una parte è

inadempiente ad un contratto l'altra parte firmataria può recedere da esso, ma solo a condizione che tale inadempimento sia **grave**.

Ad esempio, non puoi **restituire un vestito appena acquistato** se c'è una tasca leggermente scucita ma puoi farlo se trovi un buco o se il colore si è stinto. Per quanto riguarda invece il rapporto di lavoro, si ritiene che il semplice **ritardo di qualche giorno nel pagamento dello stipendio** non possa considerarsi un inadempimento tanto grave da consentire le dimissioni in tronco del dipendente.

In realtà, la legge non stabilisce quando l'inadempimento del datore si possa considerare "grave". Perciò la giurisprudenza ha individuato un criterio di base: dopo **tre mensilità non versate** il dipendente può recedere dal contratto per giusta causa. Quindi, se l'azienda non ti paga due stipendi, fermo restando che puoi ugualmente dimetterti, le dimissioni però non saranno considerate come "giusta causa" e l'Inps potrebbe negarti l'assegno di disoccupazione.

## **Astensione dal lavoro per mancata retribuzione**

Sempre il Codice civile ammette, nei contratti caratterizzati da prestazioni "corrispettive" (ossia dove ciascun soggetto deve eseguire una prestazione) che una delle parti possa sospendere l'adempimento dei propri obblighi se l'altra non esegue i suoi. Pensa al caso della sospensione della luce se non paghi le bollette. Una cosa del genere può succedere nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato? In altri termini **se il datore non paga la retribuzione, il dipendente può smettere di lavorare e restare a casa**, almeno finché non ottiene il dovuto?

La questione va valutata con estrema attenzione visto che il rifiuto ingiustificato del lavoratore di prestare la propria attività può essere causa di **licenziamento per giusta causa**.

Come abbiamo già visto prima per il recesso definitivo dal contratto, anche in questo caso bisogna distinguere a seconda della **gravità dell'inadempimento del datore di lavoro**. Un **ritardo** di pochi giorni nel versamento dello stipendio non consente l'astensione dal lavoro; opposta soluzione deve invece ammettersi quando l'azienda ha sospeso i pagamenti da diversi mesi. Tutto va valutato

comunque secondo un principio di “buona fede”: il dipendente non può usare la carta della sospensione del rapporto di lavoro come arma di ricatto al minimo inadempimento, pregiudicando così l’organizzazione dell’azienda e la produzione.

In questi casi, il dipendente che non voglia incorrere in una sanzione disciplinare per **assenza ingiustificata dal lavoro** dovrà seguire tali comportamenti:

- inviare una lettera di diffida all’azienda con cui anticipa che il mancato pagamento dello stipendio comporterà una sospensione della prestazione lavorativa. In questa lettera dovrà assegnare al datore di lavoro un termine per adempiere che, per somme elevate, non può essere inferiore a 15 giorni. Per accelerare i tempi, si può inviare la diffida con Pec;
- nel momento in cui intende sospendere la prestazione lavorativa e non presentarsi in azienda dovrà comunicare in anticipo tale intenzione al datore affinché questi possa organizzare l’attività e sostituirlo.

La comunicazione preventiva è necessaria per evitare le pesanti conseguenze che potrebbero derivare da una **assenza ingiustificata**. Il datore di lavoro infatti deve essere in grado di correlare l’assenza del dipendente al proprio inadempimento e non a un semplice capriccio. Chi si assenta senza comunicarlo in anticipo quindi è colpevole di assenza ingiustificata anche se questa è fondata su un motivo valido, e come tale è soggetto ad una sanzione disciplinare. Sanzione che, in caso di assenza per più giorni, può consistere anche nel **licenziamento per giusta causa**.

Proprio a riguardo il tribunale di Roma **[1]** ha detto che l’obbligo di **comunicazione e di giustificazione dell’assenza** non sono altro che logici corollari del potere organizzativo e di controllo da parte del datore di lavoro che costituisce l’essenza della subordinazione: in particolare, il datore di lavoro **deve essere a conoscenza dell’assenza del dipendente** al fine di organizzare l’impresa per far fronte all’assenza medesima e l’assenza deve essere giustificata. Senza la collaborazione da parte del dipendente che, salvo cause di forza maggiore, provveda a comunicare l’assenza e a giustificarla, tale assenza non può ritenersi giustificata.

Ricordiamo che, secondo l’attuale sistema, il [licenziamento per giusta causa](#) consente comunque di ottenere l’assegno di disoccupazione.

Si ripropone quindi il problema della definizione dell’entità del **ritardo** per poter

astenersi dal lavorare fino all'adempimento. La Cassazione ha ritenuto **[2]** che un solo mese di stipendio non pagato non consente la sospensione del rapporto di lavoro. Nel caso di specie, la Corte ha confermato il licenziamento di una lavoratrice che, al termine del congedo di maternità, si era rifiutata di tornare in azienda per via del fatto che non aveva ancora percepito una mensilità di retribuzione. Tale comportamento è stato considerato una colpa grave da parte del dipendente, contraria ai doveri di correttezza e buona fede.

La gravità dell'inadempimento da parte del **datore di lavoro** deve essere valutata dal giudice. Ma, anche in questo caso, come per quello delle dimissioni, sarà bene attendere almeno **tre mesi prima di sospendere la prestazione lavorativa e stare a casa.**

**[1]** Trib. Roma, sent. del 21.12.2016.

**[2]** Cass. sent. n. 14905/2012.

*Autore immagine: 123rf com.*

© Riproduzione riservata - La Legge per Tutti Srl