



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Abuso permessi 104: ultime sentenze

Autore: Redazione | 30/03/2021

PERMESSI

LEGGE



104



Leggi le ultime sentenze su: assistenza al familiare disabile; abuso dei permessi assistenziali; licenziamento per giusta causa; violazione dei principi di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro.

L'abuso dei permessi per assistenza al familiare disabile

In tema di esercizio del diritto di cui all'art.33, comma 3, L. n. 104 del 1992, la fruizione del permesso da parte del dipendente deve porsi in nesso causale diretto con lo svolgimento di un'attività identificabile come prestazione di assistenza in favore del disabile per il quale il beneficio è riconosciuto, in quanto la tutela offerta dalla norma non ha funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per un'assistenza comunque prestata. Di conseguenza è legittimo il licenziamento per giusta causa intimato dall'azienda al lavoratore per abuso dei permessi de quibus.

Corte appello L'Aquila sez. lav., 10/09/2020, n.434

L'uso improprio del permesso per assistenza al disabile

Il permesso di cui alla legge. n. 104 del 1992, art. 33, è riconosciuto al lavoratore in ragione dell'assistenza al disabile e in relazione causale diretta con essa, senza che il dato testuale e la "ratio" della norma ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per detta assistenza. Ne consegue che il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere ad esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente assicurativo, con rilevanza anche ai fini disciplinari.

È quindi necessario che l'**assenza dal lavoro** si ponga in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile; questa può essere prestata con modalità e forme diverse, anche attraverso lo svolgimento di incombenze amministrative, pratiche o di qualsiasi genere, purchè nell'interesse del familiare assistito.

Di conseguenza il prestatore di lavoro subordinato che non si avvalga del permesso previsto dal citato art. 33, in coerenza con la funzione dello stesso, integra un abuso del diritto in quanto priva il datore di lavoro della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente ed integra, nei

confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale.

Cassazione civile sez. lav., 22/01/2020, n.1394

Uso illegittimo dei permessi per assistere il disabile: può giustificare il licenziamento?

Il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che non si avvale del permesso in coerenza con l'assistenza al **familiare disabile** rappresenta un abuso del diritto, in quanto priva il datore di lavoro della prestazione, in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente, ed integra nei confronti dell'ente di previdenza un'indebita percezione dell'indennità ed uno **sviamento dell'intervento assistenziale**.

(Nella specie, il dipendente di una municipalizzata aveva chiesto e ottenuto alcuni permessi per assistere il padre, che, invece, risultava essere regolarmente operativo nella stessa azienda del figlio).

Cassazione civile sez. lav., 25/03/2019, n.8310

L'utilizzo dei permessi retribuiti per finalità diverse

Il comportamento del lavoratore che utilizzi i permessi retribuiti in qualità di R.L.S. per finalità diverse da quelle per le quali essi sono previsti integra senza dubbio un abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dei lavoratori che hanno scelto il lavoratore quale rappresentante per la sicurezza sul posto di lavoro. Trattasi, dunque, di una condotta di gravità tale da giustificare il licenziamento.

Tribunale Chieti sez. lav., 07/02/2019

L'assistenza va intesa come vicinanza continua e ininterrotta al disabile?

Il comportamento del prestatore di **lavoro subordinato** che, in relazione al permesso ex art. 33 L. n. 104/1992, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi dell'**abuso di diritto**, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della **prestazione lavorativa** in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente ed integra, nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita **percezione dell'indennità** ed uno sviamento dell'intervento assistenziale.

Ciò detto, tuttavia, deve precisarsi che il concetto di assistenza non va inteso come **vicinanza continuativa e ininterrotta** alla persona disabile, essendo evidente che la cura di un congiunto affetto da **menomazioni psico-fisiche**, non in grado di provvedere alle esigenze fondamentali di vita, spesso richiede interventi diversificati, non implicanti la vicinanza allo stesso.

Corte appello Campobasso sez. lav., 26/10/2019, n.257

Finalità assistenziali

Deve ritenersi illegittimo il **licenziamento intimato al lavoratore** per **abuso dei permessi assistenziali** ex art. 33 l. n. 104 del 1992 allorchè sia emerso in corso di causa che il lavoratore aveva utilizzato tali permessi per attendere a **finalità assistenziali** in favore della ex moglie presso la propria abitazione (respinta la tesi dell'azienda secondo cui vi era, quantomeno, un inadempimento parziale da parte del lavoratore, atteso che una parte della giornata in cui aveva fruito del permesso non era stata dedicata all'assistenza al disabile).

Cassazione civile sez. lav., 20/08/2019, n.21529

Uso improprio dei permessi Legge 104

In tema di fruizione dei permessi previsti dall'art. 33, comma 3, legge 104/1992, la concessione dei permessi comporta un disagio per il datore di lavoro, giustificabile solo a fronte di un'effettiva attività di assistenza.

Pertanto, l'uso improprio del permesso, anche soltanto per poche ore, costituisce un abuso del diritto, in forza del disvalore sociale alla stessa attribuibile, tale da determinare nel datore di lavoro la perdita della fiducia nei confronti del lavoratore e legittimare la sanzione del licenziamento per giusta causa.

Tribunale Bologna sez. lav., 20/07/2017, n.765

Permessi Legge 104 e partecipazione a gare sportive

Il permesso ex art. 33 della l. n. 104 del 1992 è riconosciuto al lavoratore in ragione dell'assistenza al disabile, rispetto al quale l'assenza dal lavoro deve porsi in relazione causale diretta, senza che il dato testuale e la "ratio" della norma ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per la detta assistenza.

Ne consegue che il **comportamento del dipendente** che si avvalga di tale beneficio per attendere esigenze diverse integra l'**abuso del diritto** e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente assicurativo, con rilevanza anche ai fini disciplinari.

Tribunale Roma sez. I, 10/04/2017

Permessi retribuiti e recesso del datore di lavoro

La **condotta del lavoratore** nella fruizione dei permessi retribuiti previsti dalla l. 5 febbraio 1992, n. 104, consistente nell'aver svolto l'attività assistenziale soltanto per una parte marginale del tempo totale concesso, concreta un abuso in grave violazione dei **principi di correttezza e buona fede** nell'esecuzione del contratto di cui agli artt. 1175 c.c. e 1375 c.c. e costituisce pertanto giusta causa di recesso del datore di lavoro. .

Cassazione civile sez. lav., 22/03/2016, n.5574

Quando il permesso è abuso del diritto?

Il comportamento del **prestatore di lavoro subordinato** che, in relazione al permesso ex art. 33 l. 5 febbraio 1992 n. 104, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi di abuso del diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro, come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della **prestazione lavorativa** in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente, ed integra, nei confronti dell'ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione.

(Nella specie, l'utilizzo improprio dei permessi 104 veniva reiterato e accertato con controlli investigativi).

Tribunale Genova, 21/10/2015