

N° 904: POSSO OBBLIGARE IL DIPENDENTE A PERNOTTARE IN UN DETERMINATO LUOGO?

Di principio la risposta è negativa.

Certi settori hanno per legge o per contratto (per esempio nel ramo sanitario o degli interventi urgenti) un vincolo almeno temporaneo di un soggiorno non distante. Ma se questo non è stato pattuito, di principio il dipendente è libero di fare quello che vuole al di fuori dell'orario di lavoro, anche se ha preso in locazione una camera presso il datore che viene dedotta dal salario o offerta dal datore (o terze persone)

La professionalità emerge nondimeno nei casi particolari, come per esempio quello di una pandemia o di difficoltà di accesso stradali.

Di per sé non sussiste l'obbligo, ma se poi il dipendente non si presenta al lavoro senza un motivo giustificato, la questione va trattata sotto il profilo di una sua eventuale negligenza.

Infatti, è il dipendente che deve preoccuparsi di arrivare al lavoro e non il datore di lavoro a doversi assumere tale rischio. In questi casi il Codice delle obbligazioni è chiaro (art. 324a CO); meno lo è il CCNL poiché il salario sarebbe dato (per un determinato periodo) per ogni motivo di impedimento al lavoro senza colpa del dipendente (art. 22 cpv. 2 CCNL): se, quindi, il dipendente non ha voluto ridurre il danno al datore rifiutandosi senza motivo di predisporre quanto necessario per venire al lavoro, costituirebbe un abuso di diritto (art. 2 cpv. 2 CCS) fare valere simili pretese salariali, ergo non egli non sarebbe protetto da tale diritto.

Toccherà però al datore dimostrare che vi sia stato un abuso di diritto o una certa colpa del dipendente (si chiama teoria della riduzione del danno). Una colpa sarebbe in ogni caso data se il contratto prevede un impegno di pernottamento che non è stato rispettato: in tale caso si potrebbe ipotizzare pure un risarcimento per non avere adempiuto all'impegno.