Tribunale di Belluno: ferie forzate per lavoratori no-vax

Descrizione

Come atteso da tutti, lo spinoso tema del rifiuto del vaccino Ã¨ stato affrontato, prima ancora che in Parlamento, davanti al Giudice.

Precisamente, il Tribunale di Belluno.

Contrariamente a quanto si possa pensare (e a quanto Ã¨ dato comprendere dalle modalitÃ con cui Ã¨ stata data la notizia), non si Ã¨ trattato di una pronuncia sullâ??obbligo di vaccinazione da parte del datore di lavoro, nÃ© sulle conseguenze definitive del rifiuto al vaccino da parte dei lavoratori.

La pronuncia ha statuito che Ã¨ lecita lâ??imposizione di ferie al lavoratore che rifiuta il vaccino.

Vediamo la vicenda nel dettaglio.

agorapro.eu

10 lavoratori di due RSA, con mansioni operative (infermieri e OSS), si sono rifiutati di ricevere il vaccino anti-Covid, offerto loro in quanto categoria piÃ¹ a rischio.

Il datore di lavoro, a fronte di tale rifiuto, ha imposto loro la fruizione di ferie forzate, per evitare il contatto con i pazienti ricoverati.

I dipendenti hanno agito con ricorso dâ??urgenza avanti il Giudice del Lavoro di Belluno, chiedendo di essere riammessi in servizio.

Il Giudice ha respinto la loro domanda sulla base dei due seguenti ordini di motivi.

Il comportamento del datore di lavoro Ã¨ stato ritenuto legittimo, in quanto misura di tutela per i lavoratori.

Costituendo il vaccino notoriamente misura idonea a tutelare lâ??integritÃ fisica degli individui cui Ã¨ somministrato, prevenendo lâ??evoluzione della malattia, soprattutto per i lavoratori (come i ricorrenti) esposti al contagio, la loro permanenza in servizio costituirebbe violazione dellâ??obbligo di cui allâ??art. 2087 c.c., il quale impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare lâ??integritÃ fisica dei suoi dipendenti.

Lâ??imposizione di ferie forzate non lede alcun diritto dei lavoratori.

A norma dellâ??art. 2103 cc, il datore di lavoro puÃ² stabilire anche unilateralmente il periodo di ferie, se lâ??esigenza sorge per rispettare quanto previsto dallâ??art. 2087 c.c..

Non sussiste alcun rischio per i lavoratori di subire una sospensione della retribuzione o un licenziamento, non essendo desumibile in alcun modo un intento aziendale di quel tipo.

In sostanza, il Giudice si Ã¨ limitato ad affermare che **il datore di lavoro, in adempimento al dovere di tutela della salute dei propri dipendenti, puÃ² inibire loro lâ??accesso ai locali aziendali, quando da tale situazione possa provenire un rischio concreto per la salute, come nel caso di rifiuto del vaccino.**

Nulla ha detto, nÃ© poteva dire il Giudice in merito alla legittimitÃ di una sospensione senza retribuzione, perchÃ© ipotesi non sussistente nel caso di specie, trattandosi di ferie forzate (e quindi retribuite).

Quindi, certamente si Ã¨ trattato di una pronuncia significativa e importante, tuttavia non fornisce alcuna soluzione al problema che sicuramente sorgerÃ quando sarÃ necessario provvedere in maniera permanente e definitiva alla collocazione di quei lavoratori che rifiutano il vaccino e che operino in situazione di maggior rischio di contagio.

Come giÃ esposto in un precedente articolo, il datore di lavoro non puÃ² imporre il vaccino al proprio dipendente, trattandosi di obbligo sanitario che puÃ² derivare solo dalla legge.

Vi Ã¨ perÃ² un obbligo in capo al datore di lavoro, che Ã¨ quello di tutelare la salute dei lavoratori e tale obbligo passa anche attraverso la somministrazione del vaccino, nonchÃ© lâ??allontanamento dal posto di lavoro in caso di rischio per la salute.

agorapro.eu

In assenza di un intervento legislativo, auspicato e annunciato, spetterÃ ai giudici di merito pronunciarsi sui singoli casi, con inevitabili contrasti giurisprudenziali e aumento del contenzioso.

Ovviamente, ne daremo conto su queste pagine, sperando di archiviare presto come un brutto ricordo questa pandemia.

*Scritto da **Avv. Erica Mussato***
Diritto del Lavoro e Previdenziale

Servizio AgorÃ pro collegato a questo articolo: Problematiche sul lavoro

Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
***iscriviti alla newsletter AgorÃ pro*.**

Categoria

Lavoro e Impresa