



# CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica  
<https://rivista.camminodiritto.it>



## LICENZIABILE IL DIPENDENTE CHE UTILIZZA I PERMESSI DELLA LEGGE 104 NON PER ASSISTERE IL PARENTE MALATO

---

*Licenziabile lavoratore dipendente che utilizzi i permessi di lavoro predisposti dalla legge 104 del 1992 per altri fini che non siano quelli di assistere il parente malato.*

---

di **La Redazione**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

**Raffaele Giaquinto**

Pubblicato, Lunedì 4 Maggio 2015

In base alla sentenza 8784/2015 della Corte di Cassazione depositata in data 30 aprile 2015 e allegata all'articolo, il lavoratore dipendente che, in assenza dei presupposti per l'utilizzo dei permessi ex legge 104/1992, utilizza questi ultimi per fini diversi dall'assistenza al parente portatore di handicap, si pone in una posizione di abuso di diritto e diviene pertanto licenziabile. Alla Suprema Corte non resta che confermare, rigettando il ricorso del lavoratore sottoposto alla più grave misura disciplinare (licenziamento), quanto già affermato dalla Corte territoriale, ovvero che il comportamento del dipendente sia connaturato da "un disvalore sociale giacché il lavoratore aveva usufruito di permessi per l'assistenza a portatori di handicap per soddisfare proprie esigenze personali scaricando il costo di tali esigenze sulla intera collettività, stante che i permessi sono retribuiti in via anticipata dal datore di lavoro, il quale poi viene sollevato dall'ente previdenziale del relativo onere anche ai fini contributivi e costringe il datore di lavoro ad organizzare ad ogni permesso diversamente il lavoro in azienda ed i propri compagni di lavoro che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa". La Corte d'appello aveva già affermato che "proprio per gli interessi in gioco, l'abuso del diritto, nel caso di specie, è particolarmente odioso e grave ripercotendosi senz'altro sull'elemento fiduciario trattandosi di condotta" idonea a porre in dubbio "la futura correttezza dell'adempimento in quanto sintomatica di certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti". Seguirà un'analisi più approfondita della tematica affrontata in sentenza.

---