

Le pronunce dei giudici

Il lavoro in negozio

Licenziato il dipendente che usa il permesso 104 per lavorare nel negozio della moglie.

L'assistenza che legittima l'uso del permesso deve garantire al familiare disabile un intervento assistenziale di carattere permanente, continuativo e globale. Se manca il nesso causale tra assenza dal lavoro e assistenza, c'è un abuso del diritto ovvero una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede.

Cassazione, sentenza 28606 del 18 ottobre 2021

Abuso a due vie

L'uso del permesso 104 per attendere a esigenze diverse dall'assistenza al familiare disabile integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, nei confronti del datore di lavoro e dell'ente assicurativo. Confermato il licenziamento del dipendente che durante i permessi 104 aveva svolto attività incompatibili con l'assistenza alla madre disabile, recandosi al supermercato e poi al mare.

Cassazione, sentenza 17102 del 16 giugno 2021

Investigazioni lacunose

Può essere annullato il licenziamento del dipendente se la relazione investigativa fornisce un quadro lacunoso della sua condotta. Non si integra un abuso o un uso improprio dei permessi 104 nel caso in cui il dipendente non sia sempre al fianco del familiare disabile, dovendo quest'ultimo comunque essere messo in grado di mandare avanti la sua vita privata.

Cassazione, sentenza 12032 del 19 giugno 2020

Visite extra permesso

L'assistenza al familiare disabile può essere prestata con modalità e forme diverse, anche svolgendo incombenze amministrative e pratiche, purché nell'interesse del familiare assistito. È legittimo il licenziamento per giusta causa per abuso dei permessi 104 nel caso del dipendente che si era recato per 15 minuti presso l'abitazione del padre, in una fascia oraria non compresa nel permesso accordato.

Cassazione, sentenza 1394 del 22 gennaio 2020

Investigazioni legittime

Il controllo demandato a un'agenzia investigativa e finalizzato all'accertamento dell'uso improprio dei permessi è legittimo essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro e in una fase di sospensione della prestazione lavorativa. Pertanto, non riguardando l'adempimento della prestazione lavorativa, non può ritenersi precluso in base agli articoli 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori.

Corte d'appello di Bari, sentenza 251 del 31 gennaio 2020