



## Legge 104

# Il Trasferimento è vietato anche con il comma 1

La Legge 104 riconosce ai lavoratori, che hanno diritto ai permessi retribuiti e al congedo straordinario Legge 151, la possibilità di rifiutare il trasferimento ad altra sede. Questa tutela è riconosciuta ai dipendenti che assistono un familiare portatore di handicap grave o ai lavoratori portatori di handicap, la cui disabilità è stata riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104.

Pertanto, come principio generale, il Datore di Lavoro non può trasferire i dipendenti che hanno diritto ai permessi della Legge 104, senza il loro consenso. Inoltre i soggetti svantaggiati con handicap, hanno diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al loro domicilio o al luogo dove si recano - per effettuare cure mediche.

In sede di giudizio, il diritto di opporsi al trasferimento, è stato riconosciuto anche al lavoratore che assiste un familiare con handicap non grave ai sensi della Legge 104 e che non ha diritto alle agevolazioni dei permessi retribuiti.

La Suprema corte di Cassazione (sentenza 1 settembre 2022, n. 25863) è intervenuta in occasione del licenziamento di una lavoratrice che aveva rifiutato il trasferimento dalla sede di Roma alla sede di La Spezia dovendo assistere un familiare disabile non in situazione di gravità, ai sensi della Legge.104 art.3 comma 1.

La Suprema Corte di Cassazione, nell'analizzare il ricorso ha riconosciuto le ragioni della lavoratrice, precisando che il trasferimento del dipendente è vietato anche quando la disabilità del familiare che si assiste (in qualità di caregiver) non si configura come grave.

In precedenza la Corte di Cassazione sezione Lavoro si era già pronunciata, sulla materia, con sentenza n. 25379 del 12 dicembre 2016 quando aveva stabilito che il trasferimento è vietato a prescindere dalla gravità dell'handicap che ha fatto nascere il diritto alla 104. Significa che il Datore di Lavoro non può trasferire di sede i dipendenti con handicap lieve, grave e nemmeno i familiari che li assistono, a meno che non provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive ed urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.



# Sui nostri siti,



le sentenze della suprema Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 25379 del 12/12/2017 e n. 25863 del 1/9/2022.



Ricordiamo che tutti i numeri del notiziario sono disponibili sui nostri siti dove potrai sempre trovare anche tutti gli aggiornamenti e le notizie in tempo reale.

[www.unisin.it](http://www.unisin.it)

