



LAVORATORE ASSENTE PER TESTIMONIARE

Un caso particolare, anche se non del tutto raro, è quello del lavoratore che riceve un invito a comparire, in qualità di testimone, ad un processo in corso.

Come deve comportarsi il lavoratore, che ricevuta la citazione viene chiamato a testimoniare, nei confronti della propria azienda e, viceversa, come l'azienda dovrà comportarsi nei confronti del lavoratore assente?

Si premette che il dipendente convocato, è soggetto ad un vero e proprio obbligo di legge che, salvo comprovate ragioni oggettive, gli impone di presentarsi all'ora ed al giorno prestabiliti, presso il giudice; la convocazione potrebbe anche reiterarsi più volte.

L'obbligo di assentarsi vale anche quando il lavoratore è parte in causa, come attore o come convenuto, anche in caso di causa promossa nei confronti del datore di lavoro stesso.

Anche perché se il lavoratore non si presenta in udienza, potrà essere disposto il suo accompagnamento coattivo e potrà anche subire la condanna del pagamento di una somma da €51 ad €516.

A tal fine quindi il dipendente deve, con congruo anticipo, comunicare l'assenza all'azienda, permettendo così una riorganizzazione del lavoro, e, successivamente, dovrà portare idonea documentazione a giustificazione dell'assenza, rilasciata dalla cancelleria del tribunale.

Il datore di lavoro a sua volta, non può impedire al lavoratore di assentarsi dal posto di lavoro per recarsi a testimoniare; si tratta di un vero divieto per l'azienda.

In linea di massima, e salvo che il contratto collettivo applicato non preveda qualcosa di specifico, l'assenza deve essere scalata dai permessi-Rol e/o dalle ferie od eventualmente come permesso giustificato non retribuito.

Nel caso sia la stessa azienda a chiamare il lavoratore in giudizio, come parte o come testimone, comunque l'assenza sarà giustificata e, comunque, dovrà essere scalata dai permessi maturati.

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito www.studioboller.it nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato volutamente in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio, di conseguenza, non costituisce un parere giuridico né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza specifica.

Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore approfondimento e si porgono cordiali saluti