

Atti violenti e recesso dal rapporto solo se intenzionali

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 20211 del 7 Ottobre 2016, ha affermato che la giusta causa di licenziamento, basato sul comportamento violento del dipendente, sussiste solo laddove il datore di lavoro riesca a dimostrare l'accaduto nella sua materialità e secondo l'elemento intenzionale, in difetto di tale prova, non assume valore probatorio il fatto che il dipendente invochi la legittima difesa e che non riesca a dimostrarla.

.....

Con la sentenza in oggetto la Corte di Cassazione, sezione Lavoro, è tornata ad esprimersi in materia di licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore dipendente a seguito di atti violenti compiuti sul posto di lavoro.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui la Corte d'Appello riformava la pronuncia emessa dal Tribunale di primo grado che aveva convertito in licenziamento per giustificato motivo soggettivo il licenziamento per giusta causa intimato nei confronti di un lavoratore dalla società datrice di lavoro e condannato quest'ultima al pagamento della indennità di preavviso. Il licenziamento era stato comminato a seguito di un violento diverbio seguito da vie di fatto, con un collega di lavoro.

Con la pronuncia, la corte di secondo grado dichiarava l'illegittimità del provvedimento espulsivo e condannava la società alla reintegra dell'appellante nel posto di lavoro, con tutti gli effetti reintegratori e risarcitori sanciti dall'art.18 L. 300/70 (nella versione di testo antecedente alla riforma Fornero applicabile all'epoca dei fatti).

A fondamento della decisione, per quanto in questa sede rileva, il giudice dell'impugnazione riteneva che il datore di lavoro non avesse provato il fatto storico addebitato sotto il duplice profilo della materialità e dell'intenzionalità della condotta tenuta dal lavoratore.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo che se sul datore di lavoro gravava l'onere di provare la giusta causa ed il giustificato motivo di licenziamento, sotto un altro versante incombeva sul lavoratore l'onere di dimostrare che la sua condotta si poneva quale reazione all'altrui aggressione. In altre parole ad avviso della società, essendo acclarato in atti che il diverbio si era concretamente verificato,

sarebbe stato il ricorrente a dover dimostrare la sussistenza di una scriminante, ossia che la sua condotta rappresentava la reazione all'aggressione subita da altro dipendente

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione i Giudici di legittimità spiegavano che eventuali esimenti della condotta del lavoratore possono venire in rilievo solo laddove vi sia stata la previa dimostrazione delle mancanze ascritte al dipendente, mancanze la cui prova non era stata raggiunta nel caso di specie.

In particolare, non era stata ritenuta raggiunta una prova certa sulla dinamica degli eventi, con la conseguenza che doveva ritenersi indimostrata la mancanza ascritta al dipendente.

Ricordava quindi la Corte Suprema che è legittimo il licenziamento per giusta causa solo laddove il datore di lavoro riesca previamente a dimostrare le mancanze ascritte al dipendente, in particolare è necessario che venga provato l'accaduto nella sua materialità e secondo l'elemento intenzionale.

In difetto di tale prova, non assume valore probatorio il fatto che il dipendente invochi a suo favore la legittima difesa senza riuscire, poi, a dimostrare l'esistenza della scriminante. La realtà dei fatti era risultata nella fattispecie, in effetti, complicata da dimostrare, poiché le dichiarazioni dei testimoni presenti si erano rivelate contrastanti e poco chiare. Questo d'altronde costituiva un importante elemento di valutazione, giacché in questa fattispecie erano proprio le prove testimoniali a costituire il fondamento della mancanza ascritta al dipendente.

Con tali premesse, la Cassazione rigettava pertanto la tesi del datore di lavoro che sosteneva che, una volta accertato che la lite si era concretamente verificata, era onere del ricorrente dimostrare la sussistenza di una scriminante, costituita per esempio dall'aver reagito ad una aggressione subita dal collega.

In altre parole, secondo la Suprema Corte, le eventuali esimenti della condotta del lavoratore potevano avere rilevanza soltanto qualora fosse stata preventivamente dimostrata la condotta colpevole del dipendente stesso.

L'inversione dell'onere della prova, dunque, concludevano i Giudici, qualora basata sul comportamento violento del dipendente sussiste unicamente nel caso in cui il datore di lavoro possa dimostrare "l'accaduto nella sua materialità e secondo l'elemento intenzionale".

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

Con la sentenza in commento la Cassazione è nuovamente intervenuta sul tema del licenziamento per giusta causa di un dipendente per aver partecipato ad un violento diverbio con un collega poi seguito da vie di fatto.

Sul punto, è interessante rilevare come in un caso analogo trattato da un altro tribunale, nella specie il Tribunale di Torino, il comportamento del lavoratore, che aveva invocato l'esimente della legittima difesa, era stato valutato in modo differente dai giudici chiamati a decidere rispettivamente della fase sommaria e della fase di opposizione nel rito Fornero. Il giudice della fase sommaria aveva ritenuto non sussistere il fatto poiché la condotta tenuta dal dipendente era stata valutata come una reazione volta a contrastare l'iniziale aggressione dell'altro dipendente, non avendo il lavoratore potuto "adottare un comportamento alternativo". Il giudice della fase dell'opposizione, con successiva sentenza, valutando in modo differente lo stesso materiale probatorio, aveva invece ritenuto che il lavoratore avesse partecipato attivamente alla colluttazione, per il fatto stesso di non essersi sottratto allo scontro con il collega. Di fatto, per i giudici l'esimente della legittima difesa invocata dal lavoratore non era stata sufficientemente dimostrata dal medesimo, raffigurandosi in capo allo stesso una chiara volontà di partecipare alla colluttazione, non rilevando chi per primo avesse iniziato il litigio.

Con la pronuncia in oggetto la questione è stata chiarita dalla Cassazione, secondo la quale quindi la giusta causa di licenziamento basato sul comportamento violento del dipendente sussiste solo laddove il datore di lavoro riesca a dimostrare "l'accaduto nella sua materialità e secondo l'elemento intenzionale", non assumendo in difetto di tale prova alcun valore probatorio il fatto che il dipendente che invoca la legittima difesa non dimostri l'esistenza della scriminante.

In altre parole, in caso di licenziamento per giusta causa motivato da atti violenti compiuti dal dipendente sul luogo di lavoro, la legittimità del recesso è verificata solo se possono essere provate la materialità e l'intenzionalità del fatto. In particolare, le eventuali esimenti della condotta del lavoratore possono avere rilevanza soltanto qualora sia stata preventivamente dimostrata la condotta colpevole del dipendente stesso. *L'inversione dell'onere della prova, dunque, qualora basata sul comportamento violento del dipendente sussiste unicamente nel caso in cui il datore di lavoro possa dimostrare l'accaduto nella sua materialità e secondo l'elemento intenzionale.*

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)