

Dichiarazioni della lavoratrice ritenute denigratorie e onere della prova

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7558 del 15 Aprile 2016 ha stabilito che è illegittimo il licenziamento della lavoratrice che aveva rilasciato dichiarazioni ai giornali sul datore di lavoro ritenute denigratorie, in quanto grava su quest'ultimo l'onere della dimostrazione sia del fatto estrinseco della dichiarazione, così come riportata su quotidiani e periodici, sia della sua reale conformità alle frasi effettivamente pronunciate dalla lavoratrice, così da provare le riconducibilità a quest'ultima del contenuto che si reputava denigratorio, solo tale riconducibilità potendo condurre all'integrazione del fatto impeditivo o estintivo del rapporto di lavoro. Incombe sul datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento; ne deriva che, in mancanza della suddetta prova, il datore di lavoro, convenuto in sede di impugnativa di licenziamento, rimane soccombente.

.....

Con la sentenza in commento, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha affermato un importante principio in tema di regole di riparto dell'onere probatorio inerenti la materia dei licenziamenti, in particolare ribadendo che poiché grava sul datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, ne consegue che, in mancanza della suddetta prova, il datore di lavoro, convenuto in sede di impugnativa di licenziamento, rimane soccombente.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello, in parziale riforma della decisione del tribunale di primo grado, dichiarava la illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato ad una lavoratrice (nella fattispecie una ballerina della Fondazione Teatro alla Scala) per avere la dipendente fatto alcune affermazioni ad alcuni quotidiani contro la direzione; quanto alle conseguenze della ritenuta illegittimità, applicava la disciplina di cui all'art. 18 della Legge n. 300/1970 nella formulazione anteriore alla legge 28 Giugno 2012, n. 92, trattandosi di licenziamento risalente al 19 Gennaio 2012.

A sostegno della propria decisione la Corte osservava, quanto alle dichiarazioni rilasciate al periodico, che non vi era stata la possibilità di acquisire la trascrizione integrale dell'intervista e che, pertanto, non vi era prova che le frasi indicate nella lettera di contestazione potessero, con la necessaria sicurezza, essere attribuite alla lavoratrice;

che, inoltre, era da ritenere che alcune di esse fossero frutto della sintesi del giornalista e che, in ogni caso, sia tali frasi, sia quelle che comparivano tra virgolette anche nell'articolo, fossero state del tutto decontestualizzate, venendo così ad assumere significati distorti rispetto al più ampio contesto al quale erano riferibili.

Quanto poi ad una dichiarazione comparsa su due quotidiani nazionali, rilevava la Corte che entrambi gli articoli non alludevano in alcun modo ad una specifica intervista diretta, ma si limitavano a riprendere brani di un altro precedente articolo comparso su un periodico, sicché non vi era la prova che in tali sedi la reclamante avesse davvero pronunciato la frase addebitata.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione la società datrice di lavoro, in particolare sostenendo – per quanto qui di interesse – che graverebbe sul lavoratore l'onere di provare che le dichiarazioni pregiudizievoli per il datore di lavoro attribuitegli in una intervista sono il risultato di travisamenti del giornalista.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, precisavano i Giudici che l'assunto secondo cui graverebbe sul lavoratore l'onere di provare che le dichiarazioni pregiudizievoli per il datore di lavoro attribuitegli in una intervista sono il risultato di travisamenti del giornalista, realizza, con tutta evidenza, una inversione delle regole di riparto dell'onere probatorio che presiedono alla materia dei licenziamenti (art. 5 legge 15 luglio 1965, n. 604), regole che – nella fattispecie in esame – onerano il datore della dimostrazione sia del fatto estrinseco della dichiarazione, così come riportata su quotidiani e periodici, sia della sua reale conformità alle frasi effettivamente pronunciate dal lavoratore, così da provare la riconducibilità a quest'ultimo del contenuto che si reputa denigratorio, solo tale riconducibilità potendo condurre all'integrazione del fatto impeditivo o estintivo del rapporto di lavoro.

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

La Cassazione con la pronuncia in esame ha respinto il ricorso del datore di lavoro, affermando un principio di diritto già presente nella giurisprudenza, ma che per la sua importanza viene ribadito.

In particolare i Supremi Giudici richiamano il consolidato indirizzo secondo cui la pretesa difensiva operava un' inversione delle regole di riparto dell'onere probatorio che presiedono alla materia dei licenziamenti.

Ed invero, dalla disposizione di legge (art. 5, legge n. 604 del 1966) - in base alla quale incombe sul datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento - deriva che, in mancanza della suddetta prova, il datore di lavoro, convenuto in sede di impugnativa di licenziamento, rimane soccombente.

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)