

Illegittimità del licenziamento del dipendente che denuncia il datore di lavoro

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 12249 dell'8 Luglio 2015 , ha stabilito che Il dipendente può denunciare o presentare un esposto all'Autorità Giudiziaria nei confronti del proprio datore di lavoro, senza per questo temere di essere licenziato, con l'implicita condizione che i fatti da questi narrati siano veri e l'atto non si traduca in un semplice intento diffamatorio o calunnioso.

.....

Con la sentenza in commento , la Cassazione ha chiaramente sottolineato la possibilità , per il lavoratore , di presentare all'autorità giudiziaria una denuncia per gli abusi o i comportamenti scorretti del datore, contro la quale quest'ultimo può portare elementi che smentiscano quanto affermato dal dipendente , dimostrando l'eventuale unico scopo di calunniare l'azienda.

Il fatto

Riformando la sentenza del tribunale di primo grado , la Corte d'appello dichiarava illegittimi i licenziamenti disciplinari intimati ad un gruppo di lavoratori, condannando La società datrice di lavoro a reintegrarli nel posto di lavoro con le conseguenze economiche di cui all'art. 18 Stat.Lav.

Tale licenziamento era stato intimato dopo che un precedente licenziamento intimato nei confronti degli stessi dipendenti era stato dichiarato illegittimo dal Tribunale di primo grado.

La società ricorreva quindi in cassazione , lamentando vizio di motivazione nella parte in cui la sentenza impugnata aveva negato che costituisse giusta causa di recesso l'addebito mosso ai lavoratori, consistente nell'aver denunciato il proprio datore di lavoro accusandolo di aver alterato e/o abusato di fogli firmati in bianco contenenti ricevute di pagamento da lui esibite nel corso di un altro giudizio intentato dagli stessi lavoratori per ottenere il pagamento di competenze retributive arretrate.

Nel ricorso si affermava che tale condotta, di carattere diffamatorio e calunnioso, aveva incrinato irrimediabilmente il rapporto fiduciario tra le parti.

La decisione

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)

La Cassazione respingeva il ricorso.

In tema di licenziamento, osservavano preliminarmente i giudici che “l’oggetto della controversia risiede nell’accertare se il lavoratore si sia reso gravemente inadempiente rispetto ai propri doveri di subordinazione, diligenza e fedeltà e/o abbia posto in essere condotte extralavorative comunque tali da ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Pertanto, se l’azienda non ha elementi che smentiscano il lavoratore e/o che ne dimostrino un intento calunnioso nel presentare una denuncia od un esposto all’Autorità Giudiziaria, deve astenersi dal licenziarlo, non potendosi configurare come giusta causa la mera denuncia di fatti illeciti commessi dal datore di lavoro, salvo che ne risulti il carattere calunnioso e/o diffamatorio”.

Da ciò ne derivava che il mero presentare un esposto o una denuncia all’Autorità Giudiziaria non violava i doveri di diligenza, di subordinazione o di fedeltà (artt. 2104 e 2105 c.c.); quest’ultimo, in particolare, doveva intendersi come divieto di abuso di posizione mediante condotte concorrenziali e/o violazioni di segreti produttivi e non già di segreti tout court, non meglio specificati.

Cosa diversa, invece, sarebbe stata una precipua volontà di danneggiare il proprio datore di lavoro mediante false accuse.

Ma, proseguiva la Corte, “è pur sempre necessario, ai sensi dell’art. 5 legge n. 604/66, che risulti dimostrata la malafede del lavoratore, cioè un suo intento calunnioso e/o diffamatorio”, il che nella vicenda in esame non poteva ritenersi insito neppure nell’archiviazione dell’esposto-querela presentato dai lavoratori, la quale, secondo quel che si leggeva nell’impugnata sentenza, era stata motivata soltanto dall’insufficienza di elementi di accusa e dalla non configurabilità del delitto di falsità ideologica in scrittura privata (in realtà, la corretta ipotesi accusatoria sarebbe stata di falsità materiale in scrittura privata), pur avendo il consulente tecnico del Pubblico Ministero evidenziato che le ricevute esibite in giudizio dalla società ricorrente – e che i lavoratori avevano contestato assumendo che contenevano delle false aggiunte in relazione alle imputazioni di pagamento e alla date – presentavano delle incongruenze.

Nel caso di specie, ribadivano i Giudici, la Corte territoriale non aveva rilevato prova alcuna di intento denigratorio o calunnioso da parte dei lavoratori licenziati, correttamente osservando che la contestazione del contenuto delle ricevute prodotte in giudizio dalla

società datrice rispondeva all'esercizio del loro diritto di difesa, da riconoscersi tanto in sede civile che penale.

A riguardo , aggiungeva la Corte , che occorreva tenere presente che “i diritti di difesa costituzionalmente garantiti dall’art. 24 Cost. trovano riconoscimento nell’esimente di cui all’art. 598 comma 1 c.p. (avente valenza generale nell’ordinamento) ed hanno una tale latitudine da sussistere – ad esempio – anche in capo a chi non abbia ancora assunto la qualità di parte in un procedimento penale: basti pensare al diritto alle investigazioni difensive ex artt. 391 bis e ss. c.p.p., alcune delle quali possono esercitarsi anche prima dell’eventuale instaurazione d’un procedimento penale (cfr. art. 391 nonies c.p.p.), oppure ai poteri processuali della persona offesa, che – ancor prima di costituirsi, se del caso, parte civile – ha il diritto, nei termini di cui agli artt. 408 e ss. c.p.p. – di essere informata dell’eventuale richiesta di archiviazione, di proporvi opposizione e, in tal caso, di ricorrere per cassazione contro il provvedimento di archiviazione che sia stato emesso de plano, senza previa fissazione dell’udienza camerale”.

Per tutto quanto sopra dunque, l’addebito disciplinare mosso ai lavoratori non poteva integrare il concetto di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, rispondendo la condotta in discorso alle necessità conseguenti al legittimo esercizio d’un diritto e, quindi, essendo coperta dall’efficacia scriminante prevista dall’art. 51 c.p., di portata generale nell’ordinamento e non già limitata al mero ambito penalistico (e su ciò dottrina e giurisprudenza sono, com’è noto, da sempre concordi).

In definitiva

Nel caso di una denuncia da parte di uno o più dipendenti , se l’azienda non riesce a portare in giudizio e provare elementi che smentiscano quanto asserito dai lavoratori oppure che dimostrino che l’unico scopo è quello di calunniarla , essa deve astenersi dal licenziarli , in quanto in nessun caso costituisce una giusta causa di licenziamento per perdita del rapporto fiduciario la semplice denuncia di fatti illeciti commessi dal datore di lavoro.

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)