

Illegittimo il licenziamento del dipendente che non viene ascoltato in sua difesa

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11895 del 12 maggio 2017, ha chiarito che è illegittimo il licenziamento del lavoratore che, dopo la lettera di contestazione del datore di lavoro, abbia preso posizione sulle accuse chiedendo inoltre di essere ascoltato, ma non viene convocato.

.....

La Corte Suprema , con la pronuncia in commento, è intervenuta in materia di contestazioni disciplinari, chiarendo che il principio per cui se il datore di lavoro invia una lettera di contestazione ad un lavoratore e quest'ultimo , oltre a fornire le spiegazioni e ciò che scrive in sua difesa appare esaustivo, chiede espressamente di essere ascoltato, il datore di lavoro non può esimersi dalla sua audizione e deve convocarlo.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte d'appello confermava la pronuncia del tribunale di primo grado accoglieva la domanda di un lavoratore nei confronti della società datrice di lavoro, volta a conseguire la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli, con i provvedimenti reintegratori e risarcitori di cui all'art.18 Legge.300/1970.

Nel ripercorrere l'iter argomentativo seguito dal giudice di prima istanza, la corte distrettuale osservava che il lavoratore in sede di giustificazioni scritte, aveva espresso altresì la "inequivoca e chiara volontà di essere sentito al fine di esporre ulteriormente le proprie ragioni", precisando che la contestuale richiesta di sospensione del procedimento disciplinare era da intendersi subordinata all'esito della audizione nel corso della quale avrebbe potuto più agevolmente spiegare le proprie ragioni oltre a quelle già esposte .

Argomentava, quindi la corte, che la mancata audizione del lavoratore che ne avesse fatto richiesta, integrava un danno al diritto di difesa tutelato ex art.7 comma 5 Legge 300/70, anche nel caso in cui fossero state rese giustificazioni scritte ampie e potenzialmente esaustive.

La società interponeva quindi ricorso per cassazione avverso tale pronuncia, lamentando che erroneamente la corte del merito aveva ritenuto che nella propria lettera di

giustificazioni, il lavoratore avesse formulato espressa istanza di audizione orale ai sensi dell'art.7 L.300/70 nonché della disposizione collettiva di settore. Si deduceva per contro, che la richiesta di sospensione del procedimento disciplinare formulata in sede di giustificazioni, era finalizzata all'esigenza di conseguire la sospensione necessaria del procedimento disciplinare per pregiudizialità rispetto al procedimento penale pendente in relazione ai medesimi fatti oggetto dell'addebito disciplinare. L'azienda inoltre denunciava che i giudici erroneamente avevano ritenuto che il datore di lavoro fosse tenuto a dare corso ad una richiesta di audizione ingiustificatamente finalizzata a ritardare la definizione del procedimento.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nello specifico, i Giudici di legittimità motivavano che la corte di merito aveva proceduto ad un corretto esame dell'atto di giustificazioni reso dal lavoratore che "è del tutto coerente con i criteri di interpretazione degli atti di autonomia privata sanciti dalle disposizioni codicistiche".

Posto che il punto controverso riguardava l'inciso, che seguiva una diffusa elencazione delle giustificazioni rese dal lavoratore a seguito della lettera di contestazione degli addebiti, secondo cui "per i suesposti motivi e per quegli altri che potranno essere dedotti nei modi e termini di legge, previa audizione dell'interessato, si chiede...", i giudici del merito avevano dedotto che il dipendente " nel richiamare espressamente, oltre ai motivi già esposti quale giustificazione del proprio operato, altri che era sua intenzione successivamente esporre nei modi e termini di legge previa audizione ..." manifestava quindi l'inequivoca e chiara volontà di essere sentito al fine di esporre ulteriormente le proprie ragioni.

Il lavoratore , proseguiva la Corte, aveva infatti espresso richiesta di sospensione del procedimento disciplinare, evidentemente subordinata all'esito di una successiva audizione nella quale avrebbe più diffusamente spiegato le proprie ragioni, oltre a quelle già esposte nella propria lettera. Ciò è reso evidente dall'utilizzo dell'espressione "previa audizione" quale momento antecedente alla sospensione, essendo la richiesta di essere ascoltato finalizzata alla sospensione della procedura".

Muovendo dal testo delle espressioni adoperate, indicative di un contenuto sufficientemente specifico, la corte del merito aveva correttamente indagato la volontà negoziale ivi sottesa, pervenendo a conclusioni coerenti con il significato delle parole e con il senso logico.

Sostenevano difatti gli ermellini che “Non può, infatti, sottacersi che, secondo l'orientamento espresso dalla stessa suprema Corte, il datore di lavoro che intenda adottare una sanzione disciplinare nei confronti del dipendente non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato il quale, ancorché abbia inviato una compiuta difesa scritta, ne abbia fatto espressa richiesta, allorquando tale volontà sia comunicata in termini univoci”.

La giurisprudenza della Corte ha, infatti, più volte affermato che questa specifica garanzia (la previa audizione a difesa), una volta che l'espressa richiesta sia stata formulata dal lavoratore, costituisce in ogni caso indefettibile presupposto procedurale che legittima l'adozione della sanzione disciplinare anche nell'ipotesi in cui il lavoratore, contestualmente alla richiesta di audizione a difesa, abbia comunicato al datore di lavoro giustificazioni scritte; le quali per il solo fatto che si accompagnino alla richiesta di audizione - sono ritenute dal lavoratore stesso non esaustive e destinate ad integrarsi con le giustificazioni che il lavoratore stesso eventualmente aggiunga o precisi in sede di audizione.

In conclusione, si è quindi ribadito, come principio di diritto, che il datore di lavoro, il quale intenda adottare una sanzione disciplinare, non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato ove quest'ultimo, così come nella fattispecie, ne abbia fatto richiesta espressa contestualmente alla comunicazione, nel termine di cui alla L.300 del 1970, art.7, comma 5, di giustificazioni scritte, anche se queste siano ampie e potenzialmente esaustive.

Per tutto quanto sopra il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha statuito che qualora il datore di lavoro invii una lettera di contestazione al dipendente, se quest'ultimo decide di rispondere a sua volta per iscritto, ma nel farlo, in aggiunta alla sua difesa su quanto contestato, richiede espressamente di essere ascoltato, per magari dare maggior enfasi a quanto portato a sua discolpa, la sua convocazione non è eventuale ma necessaria, pena l'illegittimità di qualsiasi sanzione venga in seguito comminata. A maggior ragione il licenziamento, come nel caso specifico.

Vale la pena ricordare in generale che in base alla disposizione di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 7, comma 2, "il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa".

Questa la procedura prevista: per adempiere a quanto sopra il datore di lavoro deve inviare una lettera di contestazione dei fatti al lavoratore nel più breve tempo possibile dall'avvenimento alla base della contestazione, che contenga specificamente i fatti oggetto di censura e indichi chiaramente che tali fatti sono considerate illecito disciplinare.

Il lavoratore a fronte di tale comunicazione, deve fornire entro cinque giorni dal ricevimento della stessa le proprie giustificazioni e difese in forma orale o scritta e può richiedere, nella stessa lettera di difesa, di essere convocato di persona per essere ascoltato oralmente. Se non lo fa, il datore non è tenuto a convocarlo, ma nel caso in cui lo chieda, detta convocazione è obbligatoria, a pena di illegittimità del licenziamento. (Annotiamo a questo proposito che, anche secondo la giurisprudenza recente, a tale incontro può partecipare un sindacalista nominato dal dipendente, ma non il suo avvocato difensore).

I termini per la difesa possono essere previsti con una durata maggiore di quella di legge, eventualmente dai contratti collettivi ed in questo caso deve trovare applicazione il termine di maggior durata, il mancato rispetto del quale implica la violazione della procedura.

Dopo che l'azienda ha ricevuto le difese del lavoratore, le valuta e, in caso esse non vengano considerate positivamente, deve comunicare tale decisione al lavoratore in modo tempestivo e per iscritto, con la specifica dei motivi che hanno determinato la decisione.

Tornando alla disposizione oggetto dell'esame riportata in premessa, essa ha avuto nel tempo un'interpretazione univoca da parte della giurisprudenza, nel chiaro senso quindi che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare contro il lavoratore senza averlo sentito a sua difesa, qualora questi lo abbia espressamente richiesto.

Nella fattispecie considerata, la Corte Suprema, nel confermare quanto sopra, non entra ovviamente nel merito di quali possano essere le ragioni di una sorta di "doppia difesa", scritta e orale, che appaiono come una replica inutile delle giustificazioni, ma ricorda che, nel rispetto dell'esigenza espressa dal lavoratore di esprimere anche a parole quanto messo compiutamente per iscritto, egli deve necessariamente comunicare a chiare lettere la propria volontà di avere un colloquio in tal senso con il datore di lavoro. Solo in questo modo il datore non si troverà nella condizione di sentirsi dichiarare illegittima per vizi di procedura la sanzione e, a maggior ragione, come in questo caso il licenziamento comminato al lavoratore a fronte del termine della procedura.