

Mancata audizione del lavoratore e licenziamento disciplinare illegittimo

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23140 del 12 Novembre 2015, ha statuito che ancorché il termine di cinque giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare – fissato dal datore di lavoro sulla base dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 ed entro il quale il lavoratore deve manifestare la volontà di essere sentito a sua discolpa – non sia stato rispettato dal lavoratore, tuttavia la sanzione disciplinare è illegittima se, prima della sua inflizione, il datore di lavoro abbia ricevuto la manifestazione di volontà del lavoratore e l'abbia ignorata.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, ha definito che il licenziamento disciplinare è illegittimo se il datore di lavoro non rispetta la sua volontà di essere sentito per discolarsi, anche se la richiesta arriva in ritardo, ovvero oltre il termine dei 5 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui i giudici di Corte d'Appello, confermando la decisione del tribunale di prime cure, accoglievano la domanda proposta da una lavoratrice nei confronti della società datrice di lavoro (nello specifico Poste Italiane) avente ad oggetto la declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare intimato per non essersi presentata al lavoro dopo l'invito alla ripresa del servizio rivolto dalla società in esecuzione dell'ordine giudiziale di reintegra emesso all'esito del giudizio di impugnazione della clausola appositiva del termine al contratto con il quale era stata originariamente assunta, ordinando il ripristino del rapporto e condannando la società al risarcimento del danno nella misura di cinque mensilità.

La decisione della Corte territoriale discendeva dall'aver questa ritenuto la nullità del procedimento disciplinare per violazione del principio del contraddittorio, essendo conforme ai canoni di correttezza e buona fede il comportamento della lavoratrice consistito nell'invio alla società della richiesta di audizione a difesa e non surrogabile con le giustificazioni scritte comunque fornite con la lettera di richiesta dell'audizione medesima e corretta la limitazione al minimo del risarcimento dovuto, avendo considerato

la tardiva introduzione del giudizio di impugnazione da parte della lavoratrice sicuro indice del suo concorso di colpa nella determinazione del danno.

La società datrice di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sostenendo in particolare l'erronea interpretazione della disciplina del contraddittorio nel procedimento disciplinare per aver ritenuto illegittima da parte della società la mancata audizione a difesa della lavoratrice destinataria della contestazione disciplinare, da questa, tuttavia, richiesta oltre il termine di giorni cinque dalla legge assegnato al lavoratore per l'inoltro delle proprie giustificazioni, restando irrilevante che la richiesta, comunque tardiva rispetto al termine di legge, fosse stata inviata ad uno degli indirizzi indicati senza alcuna specificazione nella lettera di contestazione, attestando, peraltro, la scelta dalla lavoratrice operata dell'invio alla sede legale della società, piuttosto che alla sede locale, da cui la contestazione proveniva, la scarsa diligenza dell'interessata, e che la richiesta stessa fosse pervenuta alla società antecedentemente all'adozione del provvedimento sanzionatorio.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Sul punto, osservavano i Giudici che il termine di cinque giorni assegnato al lavoratore per l'esercizio del diritto di difesa a fronte della contestazione disciplinare ricevuta non era configurabile alla stregua di un termine decadenziale, per il quale, una volta decorso il predetto termine, di tale diritto restava preclusa la facoltà di esercizio.

Esso poneva invece, proseguiva la Corte, il giorno di decorrenza del termine per la manifestazione della volontà di licenziare ma, se tale volontà non era stata ancora manifestata, non precludeva al lavoratore di difendersi.

Sicché, l'indicazione legale del predetto termine, mentre valeva a consentire al datore, una volta che lo stesso fosse decorso, di valutare la circostanza del mancato invio delle giustificazioni o della richiesta di audizione da parte del lavoratore come indicativa della rinuncia all'esercizio del diritto di difesa e dare avvio, così, a quello "*spatium deliberandi*", ossia il tempo concesso, che, in base alla legge, deve precedere l'irrogazione della sanzione, nel contempo, ammetteva che una simile valutazione risultasse smentita dal comportamento eventualmente difforme che il lavoratore aveva assunto nell'arco temporale intercorrente tra il decorso del termine e l'adozione del provvedimento

sanzionatorio, imponendo, in tal caso, al datore di dar corso al richiesto esercizio del diritto di difesa, nel rispetto, comunque dovuto, del principio del contraddittorio.

La Suprema Corte riteneva, pertanto, che, “ancorché il termine di cinque giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare – fissato dal datore di lavoro sulla base dell’art. 7 della legge n. 300/1970 ed entro il quale il lavoratore deve manifestare la volontà di essere sentito a sua discolpa – non sia stato rispettato dal lavoratore, tuttavia la sanzione disciplinare è illegittima se, prima della sua inflizione, il datore di lavoro abbia ricevuto la manifestazione di volontà del lavoratore e l’abbia ignorata”.

Dal ragionamento sopra esposto, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

I Giudici di legittimità con questa interessante sentenza hanno chiaramente delineato i termini entro cui il lavoratore destinatario di una contestazione disciplinare, può manifestare la volontà di fornire le proprie giustificazioni.

E’ noto, e la sentenza ce lo ricorda, che lo Statuto dei Lavoratori prevede che il lavoratore debba manifestare la suddetta volontà entro cinque giorni dalla contestazione disciplinare.

Ma cosa accade se questo termine non viene rispettato? I Giudici della Suprema Corte ci forniscono la risposta, osservando che tale termine, assegnato al lavoratore per l’esercizio del diritto di difesa a fronte della contestazione disciplinare ricevuta, non è configurabile alla stregua di un termine decadenziale (se così fosse, una volta decorso il predetto termine, resterebbe preclusa la facoltà di esercizio di tale diritto) ma esso è il giorno di decorrenza per la manifestazione del datore di lavoro di procedere con il licenziamento.

In altre parole, l’indicazione legale del termine di 5 giorni consente al datore, una volta che lo stesso sia decorso, di valutare la circostanza del mancato invio delle giustificazioni o della richiesta di audizione da parte del lavoratore come indicativa della rinuncia all’esercizio del diritto di difesa e di procedere all’irrogazione della sanzione, ma ciò non esclude che, nell’arco temporale intercorrente tra il decorso del termine e l’adozione del provvedimento sanzionatorio, la valutazione datoriale venga smentita dal comportamento del dipendente, al quale dovrà essere concesso di esercitare il proprio diritto alla difesa nel rispetto, comunque dovuto, del principio del contraddittorio.

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)