

Tono polemico sul datore di lavoro nella mail a terzi e illegittimo licenziamento del dipendente

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 23774 del 1 ottobre 2018, ha statuito che il tono polemico, usato nella mail in cui il dipendente parla del proprio datore di lavoro a terzi, non legittima il licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

.....

La Suprema Corte ha giudicato illegittimo il licenziamento di un lavoratore comminato dal datore di lavoro per l'invio di una mail dal tono polemico ma priva di idoneità lesiva per l'immagine della società, in quanto giudicato sproporzionato sia dai giudici di merito che dalla Corte di legittimità.

Il fatto

Il caso nasce dalla sentenza con cui la corte di appello, in parziale riforma della pronuncia di primo grado, dichiarava l'illegittimità del recesso comminato ad un lavoratore per giustificato motivo soggettivo, in seguito ad una mail mandata dal dipendente a terzi, che la società datrice di lavoro deduceva deduceva recasse toni offensivi nei confronti della parte datoriale e condannava quest'ultima al risarcimento del danno commisurato a cinque mensilità dell'ultima retribuzione e, dato atto dell'opzione esercitata dal lavoratore di cui al comma quinto dell'art.18 Legge 300/70 (applicabile al periodo, ndr.), la condannava altresì al pagamento di quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

In motivazione, la corte distrettuale argomentava che non era emerso alcun notevole inadempimento ascrivibile al lavoratore, tale da giustificare l'irrogazione della sanzione espulsiva, considerata la mancanza di una contestazione specifica e la genericità delle deposizioni testimoniali raccolte che non descrivevano alcuna precipua mancanza ascrivibile al dipendente.

Secondo i giudici dell'appello, la reazione adottata dalla società era da ritenersi del tutto sproporzionata rispetto alla condotta asseritamente ingiuriosa assunta dal dipendente.

La datrice di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentandosi che la corte territoriale aveva accreditato la tesi sostenuta dal lavoratore, circa l'intervenuta intimazione di un atto di licenziamento, piuttosto che della conclusione di un accordo fra le parti in ordine alla risoluzione del rapporto di lavoro, intervenuto all'esito di una complessa trattativa intercorsa, chiaramente desumibile dalle dichiarazioni testimoniali raccolte.

In aggiunta, si lamentava l'azienda che i giudici del gravame non avevano valorizzato la deposizione di un testimone, se non con riferimento alla riferita ammissione da parte dello

stesso di aver avuto alcune reazioni irraguardevoli nei confronti della titolare. In realtà il teste avrebbe affermato che le parti si erano accordate nel senso di modificare una prima lettera di licenziamento, con il rilascio di referenze positive da parte datoriale, e conferma di chiusura del rapporto.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità asserivano che la corte di merito, avendo dato atto del fatto che ci fosse fra le parti di una ipotesi di accordo concernente l'accettazione da parte del lavoratore del licenziamento a fronte della eliminazione dell'insubordinazione dei motivi di recesso, e del rilascio della lettera di positive referenze, aveva tuttavia, correttamente ritenuto che la risoluzione del rapporto fosse riconducibile all'atto unilaterale di recesso della parte datoriale, recante un richiamo al venir meno della fiducia in un corretto adempimento delle obbligazioni gravanti sul lavoratore, che non aveva rinvenuto alcun riscontro probatorio. Durante il processo, infatti, non era emersa, attraverso le testimonianze, una concorde volontà delle parti diretta allo scioglimento del vincolo contrattuale.

Proseguiva poi la Corte, circa i giudizi espressi dal dipendente nelle mail indirizzate a terzi, definendo che i giudici del merito avevano propriamente annotato che le stesse, per quanto di tono polemico, non erano atte a causare un danno all'immagine della società giuridicamente apprezzabile e a vulnerare i principi di correttezza e buona fede sottesi al vincolo fiduciario, per cui si riteneva in ogni caso la reazione adottata dalla parte datoriale, assolutamente sproporzionata rispetto alla pretesa mancanza.

Da tutto quanto sopra, il ricorso veniva pertanto respinto.

In definitiva

La pronuncia in commento è interessante nella misura in cui, in un tema sempre complicato quale quello delle relazioni aziendali, si identifica ancora una volta il limite del diritto di critica al proprio datore di lavoro.

Nella circostanza, il lavoratore non aveva travalicato il confine che divide un legittimo diritto di critica dall'ingiuria o dalla diffamazione, in quanto le frasi espresse sono state giudicate inidonee a causare "un danno all'immagine della società giuridicamente apprezzabile, e a vulnerare i principi di correttezza e buona fede sottesi al vincolo fiduciario". Per questo il licenziamento è stato giudicato sproporzionato.

Anche in ambito lavorativo la libertà di espressione deve essere tenuta conto, fermo restando l'obbligo di fedeltà che il lavoratore ha nei confronti del proprio datore. Quindi, un

dipendente ha la possibilità di criticare magari le scelte aziendali, ma sempre con moderazione e senza sconfinare in giudizi sulla moralità dell'azienda e di chi la rappresenta. Già nel passato abbiamo letto pronunce in cui l'asticella della legalità e della libertà di certe espressioni è stata spostata a favore del lavoratore, il quale magari, vivendo in un clima aziendale teso o conflittuale, per esempio per il mancato pagamento degli stipendi o per l'imminenza di tagli al personale, ha utilizzato parole "pesanti" nei confronti della dirigenza o della proprietà, essendone in un certo qual senso "legittimato" in quanto giustamente esacerbato o provocato. Già la giurisprudenza del passato, infatti, ha sostenuto che fermo restando che è diritto del dipendente scrivere una comunicazione ufficiale al datore di lavoro e contestare le sue scelte, come abbiamo detto il linguaggio deve essere pacato e focalizzato sul merito dell'atto e non del soggetto. In altre parole, non bisogna fare della critica la scusa per ingiuriare o diffamare dando giudizi sulle persone.

Pertanto, come in questo caso, non essendoci una lesione dell'immagine dell'azienda pesante né un danno immediato, anche una lettera dai toni polemicici non può comportare il licenziamento, che è giudicato sproporzionato sia dai giudici del merito che da quelli di legittimità.