

Diritto del Lavoro

Inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro

di **Evangelista Basile**

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 15 maggio 2019, n. 13023

Licenziamento – inadempimento che non porta danni all'azienda – recesso per giusta causa – legittimità – esclusione – giustificato motivo soggettivo – applicabilità

MASSIMA

Nelle ipotesi in cui il notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro non ha portato danni all'azienda, si deve escludere il licenziamento per giusta causa. La violazione delle procedure, infatti, può integrare il giustificato motivo soggettivo ma non il recesso in tronco dal rapporto di lavoro, escludendo una gravità tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

COMMENTO

Nel caso in esame un lavoratore dipendente, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time, svolgente mansioni di operaio e inquadrato nel secondo livello del CCNL di settore, era destinatario di un provvedimento di licenziamento per giusta causa. Il suddetto licenziamento era avvenuto a seguito di due contestazioni disciplinari per aver eseguito durante l'orario di lavoro attività esterne all'azienda, dalle quali era derivato un profitto per lui e un danno per la società datrice di lavoro e, inoltre, per aver agito in concorso con altri dipendenti per ottenere vantaggi a danno dell'azienda. Il Tribunale locale, a seguito dell'impugnazione del licenziamento, rigettava il ricorso del lavoratore. La Corte di Appello, in parziale riforma della sentenza impugnata, riteneva solo sussistenti i fatti di una delle due contestazioni disciplinari e condannava la società al pagamento dell'indennità di preavviso, poiché la condotta del lavoratore rientrava – secondo i Giudici – nelle ipotesi contrattualmente previste di licenziamento con preavviso e non giustificava, in assenza di prova di un lucro per il lavoratore e di un danno per l'azienda, il recesso in tronco. Da qui il ricorso in Cassazione. La Suprema Corte ha osservato che la facoltà di derubricare il licenziamento per giusta causa spetta pacificamente al giudice del lavoro e può essere esercitata anche d'ufficio. Pertanto, secondo la Cassazione, i giudici di merito hanno dato conto, correttamente, che il fatto accertato configurava un notevole inadempimento agli obblighi contrattuali ed era tale da giustificare il recesso ma non in tronco. La *ratio decidendi*, sostiene la Corte di Cassazione, è corretta perché il notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro,

ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 1, comporta in linea generale il differimento dell'estinzione del rapporto al termine di un periodo di preavviso salvo che non ricorrano ipotesi di giusta causa, non ravvisate nel caso in esame poiché risultava mancante la prova di un lucro per il lavoratore e di un danno per l'azienda. In sintesi, i giudici di legittimità hanno condiviso le conclusioni dei giudici di merito i quali hanno considerato legittimo il recesso riconoscendo, conseguentemente, l'indennità di mancato preavviso.



Master di specializzazione
**CONTENZIOSO E CONTROVERSIE NEL
DIRITTO DEL LAVORO**
Scopri le sedi in programmazione >