

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro n° 2° marzo-aprile 2022

Cassazione 2 marzo 2022 n. 6796 – Licenziamento disciplinare per uso improprio dei permessi *ex lege* n. 104/1992 e s.m.i. – Parametro della proporzionalità

Con la pronuncia in oggetto, la Corte di Cassazione affronta nuovamente il tema della proporzionalità tra condotta illecita posta in essere dal lavoratore e sanzione comminata allo stesso, ribadendo come l'eventuale disequilibrio tra il disvalore dell'azione imputabile al dipendente e la conseguente reazione sanzionatoria del datore di lavoro risulti in grado di inficiare quest'ultima. In particolare, nel caso di specie una lavoratrice era stata licenziata perché rea di aver utilizzato in modo improprio i permessi *ex lege* n. 104/1992 e s.m.i. Sul punto, la Suprema Corte ha ritenuto sproporzionato detto provvedimento, avendo, tale dipendente, utilizzato solo in minima parte i permessi per svolgere attività estranee all'assistenza del familiare disabile. Simile comportamento, infatti, non integra, a parere dei Giudici, gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo.

Cassazione 7 marzo 2022 n. 7392 – Rifiuto al trasferimento e licenziamento disciplinare

L'ordine di trasferimento presso altra sede di lavoro che risulti assunto in violazione dell'art. 2103 c.c. non legittima il rifiuto ad adempiere da parte del lavoratore, il quale risulta comunque tenuto a soddisfare tale richiesta in ossequio ai generali doveri contrattuali, salva la possibilità di contestare successivamente detto provvedimento secondo i termini di legge. Ed invero, il lavoratore che rifiuti tout court il trasferimento è comunque soggetto a contestazione disciplinare e ad eventuale sanzione anche di carattere non conservativo.

Sul punto, la Corte Suprema ha pertanto ribadito che *“in ipotesi di trasferimento adottato in violazione dell'articolo 2103 c.c., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione, ma dovrà pur sempre essere valutato in relazione alle circostanze concrete, onde verificare se risulti contrario a buona fede (Cass. n. 11048/2018; Cass. n. 21391/2019)”*.



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 11 marzo 2022 n. 8039 – Licenziamento illegittimo intimato prima del trasferimento di ramo d'azienda

In tema di trasferimento di ramo d'azienda, la Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui *"l'effetto estintivo del licenziamento illegittimo intimato in epoca anteriore al trasferimento medesimo, in quanto meramente precario e destinato ad essere travolto dalla sentenza di annullamento, comporta che il rapporto di lavoro ripristinato tra le parti originarie si trasferisce, ai sensi dell'articolo 2112 c.c., in capo al cessionario, dovendosi escludere che osti a tale soluzione l'applicazione della Dir. 77/187/CE, la quale prevede - secondo l'interpretazione offerta dalla Corte di giustizia CE (cfr. sentenze 12 marzo 1998, C319/94, 11 luglio 1985, C-105/84, e 7 febbraio 1985, C-19/83) - che i lavoratori licenziati in contrasto con la direttiva debbono essere considerati dipendenti alla data del trasferimento, senza pregiudizio per la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori (Cass. n. 8641 del 2010)"*. Sul punto, la Corte Suprema ha altresì precisato che *"Il rapporto di lavoro del lavoratore, illegittimamente licenziato prima del trasferimento di azienda, continua con il cessionario dell'azienda qualora, per effetto della sentenza intervenuta tra le parti originarie del rapporto, il recesso sia stato annullato"*.

Pertanto, solo la declaratoria di nullità o l'annullamento dell'atto di recesso consentono l'automatica prosecuzione del rapporto di lavoro in capo all'azienda cessionaria.

Cassazione 25 marzo 2022 n. 9800 – Licenziamento collettivo e comunicazione non conforme ai criteri ex art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991 e s.m.i.

Con riguardo ai licenziamenti collettivi, la Cassazione ha ribadito che *"quando la comunicazione ex articolo 4, comma 9, L. n. 223 del 1991, carente sotto il profilo formale delle indicazioni relative alle modalità di applicazione dei criteri di scelta, si sia risolta nell'accertata illegittima applicazione di tali criteri vi è, in conformità ai principi affermati da questa Corte (cfr. Cass. n. 2587 del 2018 e Cass. n. 19320 del 2016, citate; Cass. n. 12095 del 2016), annullamento del licenziamento, con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura non superiore alle dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto"*.

Pertanto, nel caso di specie, la Cassazione ha ritenuto illegittimi i licenziamenti comminati ai lavoratori interessati dalla procedura di mobilità a causa della *"lacunosità"* della succitata comunicazione, che, tra l'altro, difettava dell'indicazione dei dati concernenti i carichi di famiglia e della griglia di punteggio dei lavoratori scelti.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 28 marzo 2022 n. 9931 – Licenziamento disciplinare – Limiti al criterio della sanzione conservativa prevista dal Ccnl in ipotesi di maggiore gravità

Con la pronuncia in esame la Cassazione, nel ribadire il principio di diritto secondo il quale, in caso di comportamento disciplinarmente rilevante, il datore di lavoro non può licenziare il dipendente reo qualora il CCNL preveda, per quel fatto, una sanzione conservativa, ha tuttavia precisato che la sanzione espulsiva è comunque possibile laddove il giudice accerti che le parti *“non avevano inteso escluderla per i casi di maggiore gravità”*.

Pertanto, nel caso di specie, la Corte Suprema ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare del dipendente che aveva tentato di compiere atti molestatori, commettendo, dunque, un comportamento così grave da escludere la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.

Cassazione 29 marzo 2022 n. 10115 – Responsabilità datoriale ex. art. 2087 c.c. e onere della prova

In materia di tutela delle condizioni di lavoro, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui *“l'articolo 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro – di natura contrattuale – va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento; ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'una e l'altra, e solo se il lavoratore abbia fornito tale prova, sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (Cass. n. 15112 del 2020, Cass. n. 26495 del 2018, Cass. n. 12808 del 2018, Cass. n. 14865/2017, Cass. n. 2038 del 2013, Cass. 12467 del 2003).*

Cassazione 5 aprile 2022 n. 11072 – Interpretazione dei contratti collettivi

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ribadisce che *“l'interpretazione degli atti negoziali ... va condotta sulla scorta di due fondamentali elementi che si integrano a vicenda, e cioè il senso letterale delle espressioni usate e la ratio del precetto contrattuale, nell'ambito non già di una priorità di uno dei due criteri ma in quello di un*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

razionale gradualismo dei mezzi d'interpretazione, i quali debbono fondersi ed armonizzarsi nell'apprezzamento dell'atto negoziale (Cass. n. 6484 del 1994; Cass. n. 701 del 2021); in particolare, nell'interpretazione di un contratto collettivo, il principio <in claris non fit interpretatio> non trova applicazione quando le espressioni letterali utilizzate, benché' chiare, non siano univocamente intellegibili, sicché' in detta ipotesi dovrà ricercarsi la comune intenzione delle parti facendo ricorso a tutti i criteri ermeneutici rivelatori della volontà dei contraenti (Cass. n. 4189 del 2020). Ed ancora, "nell'interpretazione del contratto collettivo, è necessario procedere, ai sensi dell'articolo 1363 c.c., al coordinamento delle varie clausole contrattuali, anche quando l'interpretazione possa essere compiuta sulla base del senso letterale delle parole, senza residui di incertezza, poiché' l'espressione <senso letterale delle parole> deve intendersi come riferita all'intera formulazione letterale della dichiarazione negoziale e non già limitata ad una parte soltanto, qual è una singola clausola del contratto composto di più clausole, dovendo il giudice collegare e confrontare fra loro frasi parole al fine di chiarirne il significato, tenendo altresì conto del comportamento, anche successivo, delle parti (Cass. n. 18969 del 2015; nello stesso senso, Cass. n. 19779 del 2014, Cass. 9755 del 2011, Cass. n. 3685 del 2010)".

Cassazione 6 aprile 2022 n. 11172 – Obblighi di correttezza e buona fede in capo al dirigente

La Corte Suprema ha ritenuto legittimo il licenziamento del dirigente reo per non essersi astenuto dal trattare affari in concorrenza con il proprio datore di lavoro e per aver divulgato notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa, violando l'obbligo di riservatezza.

Sul punto, la Cassazione ha confermato come detto comportamento violi i doveri di fedeltà e lealtà nei confronti del datore di lavoro e sia contrario alle regole di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c. Peraltro, a parere dei Giudici, il dirigente avrebbe dovuto astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'articolo 2105 c.c., ma anche da tutti quelli che per loro natura e conseguenze risultino in contrasto con il datore di lavoro o con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it