

Licenziamento esteso ai fatti extra-lavoro

CONTENZIOSO

Il comportamento estraneo alla prestazione può ledere la fiducia del datore

Contano anche le azioni commesse in passato o in altri periodi professionali

Pagina a cura di
Marcello Floris

Le condotte estranee all'attività lavorativa che il lavoratore ha tenuto persino prima dell'assunzione possono essere tali da giustificare il licenziamento per giusta causa. È quanto ha stabilito la Corte di cassazione con la sentenza 428 del 10 gennaio 2019. Nel caso specifico, un dipendente, già licenziato in seguito a un procedimento penale, era stato riassunto dopo un accordo conciliativo, ma poi era stato raggiunto da una nuova ordinanza di custodia cautelare per fatti differenti, sempre commessi prima del nuovo rapporto. Il lavoratore è stato dunque licenziato di nuovo e il suo ricorso è stato infine respinto dalla Corte.

Analogamente, con la sentenza 4804 del 19 febbraio 2019, la Corte ha ritenuto che una condotta gravemente lesiva delle norme dell'etica e del vivere civile possa costituire giusta causa di licenziamento, anche se il riflesso sul rapporto di lavoro è solo potenziale.

La lesione del vincolo fiduciario

Da sempre la giusta causa di licenziamento si verifica quando è irrimediabilmente lesa il vincolo fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro. La fiducia è quindi condizione per la permanenza del rapporto e può essere compromessa

non solo da specifici inadempimenti contrattuali, ma anche da condotte extralavorative che, non riguardanti direttamente l'esecuzione della prestazione, possano comunque ledere il vincolo fiduciario, qualora abbiano un riflesso sulla funzionalità del rapporto e compromettano le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa.

I comportamenti passati

Sulla base di questo ragionamento – secondo la Corte – a maggior ragione ha rilevanza la condotta tenuta dal lavoratore in un precedente rapporto, tanto più se omogeneo a quello in cui il fatto viene in considerazione. In questo caso, può essere riconosciuta una giusta causa di licenziamento, poiché essa non si riferisce solo alla condotta disciplinare, ma anche a quella che, estranea al rapporto lavorativo, si rivela incompatibile con il permanere di quel vincolo fiduciario sul quale lo stesso si fonda.

Le condotte extralavorative che possono essere rilevanti ai fini dell'integrazione della giusta causa di licenziamento riguardano tutti gli ambiti nei quali si esplica la personalità del lavoratore e non devono essere necessariamente successive all'instaurazione del rapporto, sempre che si tratti di comportamenti appresi dal datore dopo la conclusione del contratto e non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate.

Il rilievo disciplinare

Con la sentenza 21958 del 10 settembre 2018, la Cassazione aveva ritenuto che anche una condotta illecita extralavorativa del prestatore potesse avere rilievo disciplinare, e pertanto anche dar luogo alla più grave delle sanzioni, poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche a

evitare, fuori dell'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o da compromettere il rapporto fiduciario. Tuttavia, in quel caso, la Corte ha ritenuto che tali principi non fossero applicabili nel caso di maltrattamenti nei confronti di familiari da parte del dipendente, anche se accertate con sentenze penali di condanna, poiché costui non aveva mai tenuto comportamenti aggressivi o violenti in ambito lavorativo.

Con la sentenza 30328 del 18 dicembre 2017, invece, la Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento di un lavoratore, condannato penalmente per avere indotto alla prostituzione una sua collega di lavoro in condizioni di minorazione psichica. I principi applicati sono simili a quelli già illustrati.

La condotta illecita extralavorativa può avere rilievo disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non mettere in atto, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso. Nel caso specifico, la condotta complessiva del lavoratore era stata ritenuta di gravità tale da rescindere con effetto immediato il vincolo fiduciario.

Come si vede da questo rapido excursus la giurisprudenza ha applicato con costanza, sostanzialmente, gli stessi parametri interpretativi.

Gli esiti però sono variati in modo significativo, in seguito alla differente valutazione che i giudici hanno dato della condotta di ciascun lavoratore e dell'impatto che la stessa ha avuto sul vincolo fiduciario e, conseguentemente, sul rapporto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



LE PRONUNCE

LA GIUSTA CAUSA

Rilevano vecchie condotte

Le condotte extralavorative rilevanti per l'integrazione della giusta causa (...) non devono essere successive all'instaurazione del rapporto, sempre che si tratti di comportamenti appresi dal datore dopo la conclusione del contratto e incompatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate al dipendente.
Cassazione, sentenza 428 del 10 gennaio 2019

TUTELA ESTESA

Non danneggiare il datore

Anche una condotta illecita extralavorativa può avere rilevanza disciplinare e dare luogo al licenziamento, poichè il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche a evitare, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro.
Cassazione, sentenza 21958 del 10 settembre 2018

IL RILIEVO PENALE

Riflessi indiretti sul lavoro

Una condotta gravemente lesiva delle norme del vivere civile può essere giusta causa di licenziamento, anche se il riflesso sul rapporto di lavoro è solo potenziale. Nel caso di un lavoratore sottoposto a processo penale per spaccio di stupefacenti, la Corte ha ritenuto che tale condotta possa ledere il vincolo fiduciario, anche senza un impatto diretto sulla prestazione.
Cassazione, sentenza 4804 del 19 febbraio 2019

LESIONE DELLA FIDUCIA

L'impatto sul futuro

Il concetto di giusta causa è estensibile a condotte extralavorative, che, non riguardanti l'esecuzione della prestazione, possano essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti, quando abbiano un riflesso sulla funzionalità del rapporto, compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa.
Cassazione, sentenza 26679 del 10 novembre 2017

LA VALUTAZIONE

Pesano le mansioni

A fronte di una condotta riconducibile alla sfera dei rapporti privati, la valutazione della sussistenza della giusta causa deve essere operata anche con riferimento agli aspetti concreti del singolo rapporto di lavoro, senza trascurare la posizione del dipendente nell'impresa e il grado di affidamento richiesto dalle mansioni che gli sono state affidate.
Cassazione, sentenza 1978 del 2 febbraio 2016

LE CONSEGUENZE

Traffici illeciti al lavoro

Se il ricorrente si avvaleva dell'ambiente lavorativo per condurre traffici illeciti, è inferenza né illogica né arbitraria quella di una conseguente lesione degli interessi morali e materiali del datore di lavoro, tale da compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti.
Cassazione, sentenza 16524/2015