Furto di modico valore? Eccessivo il licenziamento

Data: Invalid Date | Autore: Avv.Express Anna Maria Cupolillo



CATANZARO, 14 DICEMBRE -Pazzia del lavoratore che mette in pericolo il proprio impiego per un oggetto di valore ridicolo, neanche 3 euro. Discutibile, però, la sanzione decisa dall'azienda: valutando con attenzione l'episodio e la carriera del dipendente, difatti, appare assolutamente sproporzionato il licenziamento. [MORE]

Recentemente la Suprema Corte di Cassazione, sez. Lavoro, con sentenza n. 24530/15, depositata il 2 dicembre, ha affrontato il caso del licenziamento di un dipendente (addetto al reparto mobili) di un centro commerciale che aveva sottratto illegittimamente un porta telefono magnetico di valore inferiore a 3 euro dalla merce esposta al pubblico.

A differenza dei giudici di merito che hanno ritenuto legittimo il licenziamento del lavoratore in virtù del comportamento dello stesso che «aveva continuato a escludere la sua responsabilità e a cercare di eliminare le prove» facendo venire meno il «rapporto fiduciario» con l'azienda, i giudici della Cassazione hanno ritenuto che, l'episodio contestato al lavoratore non ha «quel carattere di particolare gravità tale da poter determinare la rottura del vincolo fiduciario e da legittimare la sanzione massima di carattere espulsivo».

Così, tenendo presenti l'unicità dell'episodio, l'anzianità del lavoratore (sedici anni alle dipendenze della società, senza contestazioni disciplinari) e anche la modestia del prodotto sottratto nel centro commerciale, la «sanzione disciplinare espulsiva» è «obiettivamente sproporzionata», pertanto, il licenziamento è nullo e il lavoratore va reintegrato nel suo posto di lavoro

.

Tale sentenza è conforme a quella emessa dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, del 29 agosto 2011, n. 17739 con la quale gli Ermellini pur riconoscendo la “scorrettezza del comportamento del prestatore di lavoro” ha giudicato lo stesso meritevole di una più lieve sanzione, quale potrebbe, ad esempio, essere una sanzione conservativa del posto di lavoro, anche sospensiva di minore entità, rispetto al licenziamento c.d. in tronco.

L’irrogazione di una sanzione disciplinare massima può essere giustificata solamente quando ci si trovi in presenza di un notevole e gravissimo inadempimento contrattuale tale da non consentire, nemmeno in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per la Cassazione affinché possa essere invocata la giusta causa di licenziamento deve, quindi, essere valutata la proporzionalità tra il fatto addebitato al lavoratore ed il recesso; per fare questo è necessario prendere in considerazione ogni comportamento che, per la propria gravità, sia suscettibile di scuotere e minare il rapporto di fiducia del datore (alla base di ogni rapporto di lavoro) e tale da far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali (vedi anche Cassazione 22 marzo 2010, n. 6848; Cassazione 10 dicembre 2007, n. 25743; Cassazione 22 giugno 2009, n. 14586; Cassazione 1 marzo 2010, n. 5019; Cassazione 8 gennaio 2008, n. 144; Cassazione 21 maggio 2002, n. 7642)”.

Avv. Anna Maria Cupolillo Staff Giuridico Avvocato Express

Articolo scaricato da www.infooggi.it
https://www.infooggi.it/articolo/furto-di-modico-valore-eccessivo-il-licenziamento/85745