Tira una testata al collega: licenziato per giusta causa

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



COSENZA, 14 AGOSTO -Qualora illicenziamentosia intimato per giusta causa, consistente in una pluralità di fatti, ciascuno di essi autonomamente costituisce una base idonea per giustificare la sanzione, a meno che colui che ne abbia interesse non provi che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, essi sono tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Questo è quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 18836/2017, depositata il 28 luglio. [MORE]

Il caso.La Corte d'Appello territoriale, in continuità con quanto disposto dal Tribunale competente, respingeva l'impugnativa di licenziamento disciplinare sollevata dal lavoratore.

La Corte territoriale riteneva, conformemente al giudice di prime cure, sussistente l'addebito contestato al lavoratore, consistente nell'avere "aggredito dapprima verbalmente, poi fisicamente con un colpo di testa inferto al volto", un collega, suscitando la reazione di questi, che lo aveva spintonato, "forse anche per allontanarlo da sé". Pertanto, riteneva integrata la giusta causa dilicenziamentocon lesione irrimediabile del vincolo fiduciario, "perché il contrasto che sfoci nell'aggressione fisica, oltre che verbale, non può non incidere sulla vita aziendale, in quanto idoneo a scuotere la serenità e la normalità dei rapporti di colleganza tra i lavoratori e di collaborazione tra questi e il datore di lavoro".

Avverso tale sentenza, il lavoratore proponeva ricorso per cassazione con due motivi di doglianza.

Con il primo motivo il ricorrente criticava la sentenza impugnata per non aver rilevato che lo stesso era stato licenziato per un complesso di addebiti, mentre i giudici del merito ne avevano ritenuto fondato solo uno. Lamentava che "in nessun punto degli atti difensivi di primo grado si afferma che ciascuno dei fatti contestati, considerati singolarmente e non congiuntamente, poteva/doveva essere considerato idoneo a costituire giusta causa di risoluzione del rapporto". Sosteneva che i giudici di

secondo grado avrebbero violato il principio della "immodificabilità della contestazione e della domanda". Secondo il Supremo Collegio il motivo era privo di fondamento, avendo la Corte di Appello correttamente applicato il principio secondo cui "qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa, consistente non in un fatto singolo ma in una pluralità di fatti, ciascuno di essi autonomamente costituisce una base idonea per giustificare la sanzione, a meno che colui che ne abbia interesse non provi che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, essi sono tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro; ne consegue che, salvo questo specifico caso, ove nel giudizio di merito emerga l'infondatezza di uno o più degli addebiti contestati, gli addebiti residui conservano la loro astratta idoneità a giustificare illicenziamento". Non era, dunque, il datore di lavoro a dover provare che aveva licenziato solo per il complesso delle condotte addebitate, ma era al contrario onere del lavoratore dimostrare che le condotte integrassero un giusto licenziamento solo se congiuntamente esaminate, nel caso in esame era da ritenersi, altresì, che, anche una sola delle stesse, fosse idonea a giustificare il recesso.

Con il secondo motivo il ricorrente censurava la "metodologia" con cui le prove raccolte nei gradi di merito erano state poste a fondamento della decisione, con riguardo soprattutto alla comparazione e al giudizio di attendibilità che, invece, non erano stati affatto compiuti. Tale motivo veniva ritenuto inammissibile perché censurava la ricostruzione della vicenda storica come concordemente effettuata nel doppio grado di giudizio, denunciando inadeguatezza motivazionali non più sindacabili nel vigore del novellato art. 360, c. 1, n. 5, c.p.c., senza rispettare gli enunciati prescritti da Cass. SS.UU. n. 8053 e 8054 del 2014.

Per tali motivi la Cassazione rigettava il ricorso e condannava il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità.

Avvocato Anna Maria Cupolillo Staff Giuridico Avvocato Express

Articolo scaricato da www.infooggi.it
https://www.infooggi.it/articolo/tira-una-testata-al-collega-licenziato-per-giusta-causa/100596