



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

GIURISPRUDENZA UNA SENTENZA AL MESE

A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.

N.6/Giugno 2011()*

AI SENSI DELL'ART. 2697 DEL CODICE CIVILE E' ONERE DEL DATORE DI LAVORO PROVARE LA LEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA ANCHE SE IL DIPENDENTE NON LO HA IMPUGNATO NEL TERMINE EDITTALE E SI SIA LIMITATO A RICHIEDERE UN RISARCIMENTO DEL DANNO COMUNQUE CONSEGUENTE A TALE RISOLUZIONE DEL RAPPORTO.

(Cass. Sezione Lavoro n. 13496 del 20 Giugno 2011)

La sentenza della Suprema Corte di Cassazione che ci accingiamo a commentare ha le proprie radici in un fatto tipicamente processuale ed attiene all'onere della prova per la legittimità di un licenziamento per giusta causa che, **ed è questa la particolarità della fattispecie, non sia stato impugnato dal dipendente entro il termine edittale di 60 giorni donde l'azione giudiziaria è consistita unicamente nella richiesta di un risarcimento del danno per un licenziamento da considerarsi, a giudizio del lavoratore, illegittimo ancorchè non impugnato.**

Ergo, nei tre gradi di giudizio, i Giudici hanno dovuto stabilire se l'onere della prova fosse del lavoratore, trattandosi di un'azione ordinaria di risarcimento del danno, ovvero del datore di lavoro in quanto la richiesta di risarcimento del danno era consequenziale, comunque, ad un licenziamento per giusta causa ancorchè non impugnato dal dipendente.

Ed ecco il fatto storico.

Un lavoratore viene sottoposto al procedimento disciplinare con tutte le modalità e le garanzie di cui all'art. 7 della legge 300/70 **per aver abbandonato senza alcuna giustificazione il posto di lavoro, essersi recato abusivamente nei locali dell'officina e quivi aver profferito frasi ingiuriose nei confronti del capo reparto scagliandogli contro un pezzo di ferro che lo colpiva ad una gamba.**

Inevitabile, quindi, il licenziamento che non viene impugnato dal lavoratore nel termine previsto dalla legge 604/66.

Il lavoratore, invece, si rivolge al Magistrato (id: Tribunale in composizione monocratica) chiedendo la condanna del datore di lavoro al **solo risarcimento del danno da responsabilità contrattuale** derivante da licenziamento illegittimo e, quindi, pari alla differenza fra la retribuzione che percepiva all'atto del licenziamento e l'importo pensionistico in corso (giacchè percepiva già la pensione) nonché al superiore importo pensionistico che avrebbe percepito se avesse incrementato la contribuzione fino a raggiungere i 40 anni (id: la massima contribuzione).

Il Tribunale rigetta la domanda del lavoratore. La Corte di Appello, invece, l'accoglie parzialmente e condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno ritenendo che l'azienda, **cui ne incombeva,**

comunque, l'onere, non avesse provato la legittimità del licenziamento e, quindi, l'inesistenza di qualsivoglia risarcimento del danno consequenziale.

Da qui il ricorso in Cassazione per violazione di legge e per vizi di motivazione.

Gli Ermellini, con la sentenza N. 13496 del 20 Giugno 2011, hanno respinto il ricorso.

In primis, i Giudici della Sezione Lavoro hanno osservato che il thema decidendi non era il risarcimento del danno derivante da licenziamento illegittimo quand'anche non impugnato **ma unicamente l'onere della prova.**

Tale onere, **secondo l'azienda ricorrente**, era esclusivamente a carico del lavoratore trattandosi di una ordinaria azione da risarcimento del danno ed in quel caso l'onere era a carico del lavoratore che, quindi, avrebbe dovuto dimostrare che i fatti addebitatigli nella procedura disciplinare e nella risoluzione del rapporto per giusta causa non si erano verificati.

Ma la Cassazione non si è dichiarata d'accordo con la tesi dell'azienda ricorrente.

Per gli Ermellini, trattandosi di responsabilità contrattuale, avente titolo nel rapporto di lavoro in corso tra le parti, al lavoratore sarebbe spettato allegare la circostanza dell'inadempimento della controparte, oltre a provare il danno ed il nesso causale, mentre il debitore convenuto era gravato dell'onere della prova del fatto estintivo dell'altrui pretesa, costituito dall'avvenuto adempimento (ex plurimis, Cass. Sez. Un. 30 ottobre 2001 n. 13533, e successiva giurisprudenza).

Ed ecco come testualmente ha concluso la Suprema Corte di Cassazione: *“Essendo il fatto generatore del danno un licenziamento, spetta al datore di lavoro provare che esso era legittimo, e cioè che egli non è incorso in alcun inadempimento contrattuale, considerato che il contratto obbliga le parti non solo a quanto è nel medesimo espresso, ma anche a tutti gli obblighi che ne derivano secondo la legge (art. 1374 c.c.). La tesi per cui tale prova sarebbe eccezionalmente prevista dall'art. 5 della L. n. 604 del 1966 in tema di impugnazione del licenziamento confligge con la considerazione che essa è, a ben vedere, semplice specificazione del generale principio sull'onere probatorio di cui all'art. 2697 c.c., per cui la parte che intende far valere la legittimità della risoluzione del contratto, anche alla luce delle norme di legge che la disciplinano e che rilevano in base al citato art. 1374 c.c., deve provare i fatti che ne sono a fondamento; è pertanto il datore di lavoro che resta onerato, anche nel caso qui in esame, della prova della legittimità del licenziamento”*.

Ecco, dunque, come nessuna inversione dell'onere probatorio ha ammesso la Corte di Cassazione a prescindere dalla circostanza, pur importante, della mancata impugnazione del licenziamento.

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

*Il Presidente
Edmondo Duraccio*

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**