

# **Sentenza Corte di Cassazione 20 luglio 1998, n. 7103**

## **Sezione Lavoro**

### **Soc. Editrice Esedra c. Benvenuto**

Predeterminazione delle sanzioni disciplinari:

- licenziamento disciplinare

La giusta causa e il giustificato motivo soggettivo costituiscono qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso. Entrambe tali forme di recesso possono assumere natura disciplinare. Va, peraltro, precisato che perché possa procedersi all'accertamento della sussistenza di un giustificato motivo soggettivo a fini disciplinari è necessario che sia stato preventivamente provato il rispetto dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970. (In base al suddetto principio la S.C. ha ritenuto esaustiva la motivazione della sentenza di merito che, ai fini della dichiarazione dell'invalidità di un licenziamento disciplinare intimato per giustificato motivo soggettivo, si era limitata a rilevare la mancanza di una specifica ed esplicita previsione dei comportamenti contestati nel contratto collettivo o nel regolamento aziendale, nonché l'esistenza della prova relativa alla mancata affissione di un eventuale codice disciplinare. A tali rilievi la S.C. ha, infatti, riconosciuto carattere assorbente e decisivo).

(Vedi anche: Cassazione Civile, sub art. 7 della L. 20 maggio 1970 n. 300, voce Pubblicazione del codice disciplinare; Cassazione Civile, sub art. 7 della L. 20 maggio 1970 n. 300, voce Licenziamento disciplinare).