

Sentenza Corte di Cassazione 18 maggio 1994, n. 4844

Sezione Lavoro

Manciocchi c. Soc. Antille

Predeterminazione delle sanzioni disciplinari:

- licenziamento disciplinare

Il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 non è viziato da nullità, ma soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente, ma non fatto valere attraverso quel procedimento, non può, quand'anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela apprestata dall'ordinamento nelle diverse situazioni e cioè a quella massima, cosiddetta reale, ex art. 18 della legge n. 300 del 1970 citata, ovvero all'alternativa fra riassunzione e risarcimento del danno, secondo il sistema della legge n. 604 del 1966, o, infine, all'onere di preavviso ex art. 2118 cod. civ., incombendo, poi, sul lavoratore l'onere di provare, se contestata, la ricorrenza dei requisiti di legge - ivi compresi quelli attinenti ai limiti dimensionali dell'organizzazione facente capo al datore di lavoro - per l'attribuzione del tipo di tutela rivendicato. Ne consegue che, in relazione a siffatta diversificazione delle varie forme di tutela, la detta inosservanza rende l'atto di recesso inidoneo alla realizzazione della sua causa risolutiva del rapporto di lavoro soltanto nell'area di operatività della tutela reale, rimanendo negli altri due casi tale effetto comunque realizzato, in quanto considerato preminente rispetto all'interesse del lavoratore alla conservazione del posto, senza poi, che, con riguardo ai licenziamenti intimati nell'area di libera recedibilità, possa porsi alcun problema di convertibilità in recesso "ad nutum".

(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).

CONFORME:

Sez. Lav., sent. n. 9835 del 03-10-1998, Bonfrate c. Vasienti

Il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 non è viziato da nullità, ma soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente, ma non fatto valere attraverso quel procedimento, non può, quand'anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela apprestata dall'ordinamento nelle diverse situazioni e cioè a quella massima, cosiddetta reale, ex art. 18 della legge n. 300 del 1970 citata, ovvero all'alternativa fra riassunzione e risarcimento del danno, secondo il sistema della legge n. 604 del 1966, o, infine, all'onere di preavviso ex art. 2118 cod. civ., incombendo, poi, sul lavoratore l'onere di provare, se contestata, la ricorrenza dei requisiti di legge - ivi compresi quelli attinenti ai limiti dimensionali dell'organizzazione facente capo al datore di lavoro - per l'attribuzione del tipo di tutela rivendicato. Ne consegue che, in relazione a siffatta diversificazione delle varie forme di tutela, la detta inosservanza rende l'atto di recesso inidoneo alla realizzazione della sua causa risolutiva del rapporto di lavoro soltanto nell'area di operatività della tutela reale, rimanendo negli altri due casi tale effetto comunque realizzato, in quanto considerato preminente rispetto all'interesse del

lavoratore alla conservazione del posto, senza poi, che, con riguardo ai licenziamenti intimati nell'area di libera re cedibilità, possa porsi alcun problema di convertibilità in recesso "ad nutum".