

Cassazione Lavoro: l'uso privato del computer e dell'email aziendali non legittima il licenziamento

03 Aprile 2014
Lorenzo Pispero

Il datore di lavoro non può licenziare il proprio lavoratore per aver questo utilizzato, a fini personali, strumenti di lavoro aziendali, se il contratto collettivo applicato prevede per tali inadempimenti sanzioni di tipo conservativo.

Nel caso in esame, un lavoratore era stato licenziato dalla società datrice di lavoro, per aver impropriamente utilizzato strumenti di lavoro aziendali, in particolare, pc, reti informatiche e casella di posta elettronica.

Su ricorso del lavoratore, i giudici del Tribunale condannavano la società alla reintegrazione del soggetto illegittimamente licenziato e al risarcimento del danno arrecato. La condanna veniva successivamente confermata dai giudici d'appello, su ricorso della società.

I giudici della Corte territoriale rilevavano l'illegittimità del licenziamento impugnato in quanto gli inadempimenti contestati al lavoratore erano stati previsti dal contratto collettivo applicato come sanzionabili con provvedimenti di carattere conservativo del posto di lavoro, come la multa, l'ammonizione scritta o la sospensione dal lavoro.

La società datrice di lavoro ha proposto ricorso in Cassazione, chiedendo l'annullamento della sentenza impugnata e definendo il licenziamento intimato come pienamente legittimo, in quanto il lavoratore aveva violato espressamente le direttive aziendali, e ciò legittimava il licenziamento per giusta causa.

I giudici di legittimità hanno riscontrato una piena conformità tra le violazioni contestate al lavoratore e quelle previste dal contratto collettivo applicato, punite con una sanzione di tipo conservativo. Hanno dichiarato, dunque, la piena conformità alla legge della sentenza impugnata, confermando la condanna della società datrice di lavoro.

(Corte di Cassazione – Sezione lavoro, Sentenza 18 marzo 2014, n. 6222)

Il datore di lavoro non può licenziare il proprio lavoratore per aver questo utilizzato, a fini personali, strumenti di lavoro aziendali, se il contratto collettivo applicato prevede per tali inadempimenti sanzioni di tipo conservativo.

Nel caso in esame, un lavoratore era stato licenziato dalla società datrice di lavoro, per aver impropriamente utilizzato strumenti di lavoro aziendali, in particolare, pc, reti informatiche e casella di

posta elettronica.

Su ricorso del lavoratore, i giudici del Tribunale condannavano la società alla reintegrazione del soggetto illegittimamente licenziato e al risarcimento del danno arrecato. La condanna veniva successivamente confermata dai giudici d'appello, su ricorso della società.

I giudici della Corte territoriale rilevavano l'illegittimità del licenziamento impugnato in quanto gli inadempimenti contestati al lavoratore erano stati previsti dal contratto collettivo applicato come sanzionabili con provvedimenti di carattere conservativo del posto di lavoro, come la multa, l'ammonizione scritta o la sospensione dal lavoro.

La società datrice di lavoro ha proposto ricorso in Cassazione, chiedendo l'annullamento della sentenza impugnata e definendo il licenziamento intimato come pienamente legittimo, in quanto il lavoratore aveva violato espressamente le direttive aziendali, e ciò legittimava il licenziamento per giusta causa.

I giudici di legittimità hanno riscontrato una piena conformità tra le violazioni contestate al lavoratore e quelle previste dal contratto collettivo applicato, punite con una sanzione di tipo conservativo. Hanno dichiarato, dunque, la piena conformità alla legge della sentenza impugnata, confermando la condanna della società datrice di lavoro.

(Corte di Cassazione – Sezione lavoro, Sentenza 18 marzo 2014, n. 6222)

TAG: licenziamento, licenziamento illegittimo

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.