

Cassazione Lavoro: illegittimo il licenziamento del lavoratore che invia files aziendali al proprio legale

19 Marzo 2014
Lorenzo Pispero

Non configura una giusta causa né un giustificato motivo oggettivo di licenziamento il caso in cui il dipendente trasferisca al proprio difensore documenti in formato elettronico appartenenti all'azienda

Nel caso di specie, un dipendente di una società addetto al settore ufficio gare era stato licenziato per aver inviato al proprio legale un notevole quantitativo di files relativi a commesse e appalti della propria azienda, nell'eventualità di una controversia giudiziale con la stessa.

Il lavoratore, avverso il licenziamento, ricorreva all'Autorità giudiziaria. **I giudici del Tribunale confermavano la legittimità del licenziamento intimato al dipendente per aver questo "divulgato", senza autorizzazione, documenti aziendali.**

La Corte d'Appello accoglieva il ricorso proposto dalla parte soccombente nel giudizio di primo grado, riformando la sentenza impugnata e dichiarando il licenziamento contestato illegittimo. La Corte condannava pertanto la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcire il danno cagionato.

Su ricorso della società datrice di lavoro, i giudici di legittimità hanno stabilito che "la trasmissione di files aziendali in nessun caso potrebbe apparire come un comportamento sanzionabile con il licenziamento (peraltro l'episodio ha già condotto ad una sanzione non a carattere espulsivo) per due ordini di motivi: in primo luogo, perché i files non risultano essere stati divulgati ma trasmessi al difensore e quindi destinati a rimanere in un ambito prestabilito di conoscenza limitato ad eventuali attività difensive del ricorrente. In secondo luogo, perché la società non aveva offerto alcun elemento per comprendere la natura di tali documenti e quindi per capire l'importanza dell'inadempimento posto in essere dal lavoratore".

"La trasmissione – si legge nel testo della sentenza – di atti aziendali ad un difensore e la loro divulgazione sono condotte radicalmente diverse tra di loro in quanto il primo radica l'informazione presso un professionista che è tenuto alla riservatezza ed anche, sul piano deontologico, ad informare il cliente sulle conseguenze di una diffusione ulteriore di informazioni procurate nel modo prima indicato".

Di conseguenza, secondo la Cassazione, la Corte territoriale, **lungi dall'operare un bilanciamento generale tra il diritto di difesa del lavoratore** (in questo caso, soltanto eventuale) **e il diritto di riservatezza del datore di lavoro**, si è limitata a considerare le circostanze del caso, cioè che i documenti erano stati trasmessi al solo difensore e che il loro contenuto non era stato in alcun modo ricostruito dalla

società, sicché non si poteva pienamente giudicare sull'importanza dell'inadempimento contestato.

In conclusione, i giudici della Suprema Corte hanno dichiarato incensurabile la sentenza impugnata, confermando la condanna inflitta alla società datrice di lavoro.

(Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 5 marzo 2014, n. 5197)

Non configura una giusta causa né un giustificato motivo oggettivo di licenziamento il caso in cui il dipendente trasferisca al proprio difensore documenti in formato elettronico appartenenti all'azienda

Nel caso di specie, un dipendente di una società addetto al settore ufficio gare era stato licenziato per aver inviato al proprio legale un notevole quantitativo di files relativi a commesse e appalti della propria azienda, nell'eventualità di una controversia giudiziale con la stessa.

Il lavoratore, avverso il licenziamento, ricorreva all'Autorità giudiziaria. **I giudici del Tribunale confermavano la legittimità del licenziamento intimato al dipendente per aver questo "divulgato", senza autorizzazione, documenti aziendali.**

La Corte d'Appello accoglieva il ricorso proposto dalla parte soccombente nel giudizio di primo grado, riformando la sentenza impugnata e dichiarando il licenziamento contestato illegittimo. La Corte condannava pertanto la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcire il danno cagionato.

Su ricorso della società datrice di lavoro, i giudici di legittimità hanno stabilito che "la trasmissione di files aziendali in nessun caso potrebbe apparire come un comportamento sanzionabile con il licenziamento (peraltro l'episodio ha già condotto ad una sanzione non a carattere espulsivo) per due ordini di motivi: in primo luogo, perché i files non risultano essere stati divulgati ma trasmessi al difensore e quindi destinati a rimanere in un ambito prestabilito di conoscenza limitato ad eventuali attività difensive del ricorrente. In secondo luogo, perché la società non aveva offerto alcun elemento per comprendere la natura di tali documenti e quindi per capire l'importanza dell'inadempimento posto in essere dal lavoratore".

"La trasmissione – si legge nel testo della sentenza – di atti aziendali ad un difensore e la loro divulgazione sono condotte radicalmente diverse tra di loro in quanto il primo radica l'informazione presso un professionista che è tenuto alla riservatezza ed anche, sul piano deontologico, ad informare il cliente sulle conseguenze di una diffusione ulteriore di informazioni procurate nel modo prima indicato".

Di conseguenza, secondo la Cassazione, la Corte territoriale, **lungi dall'operare un bilanciamento generale tra il diritto di difesa del lavoratore** (in questo caso, soltanto eventuale) **e il diritto di riservatezza del datore di lavoro**, si è limitata a considerare le circostanze del caso, cioè che i documenti erano stati trasmessi al solo difensore e che il loro contenuto non era stato in alcun modo ricostruito dalla società, sicché non si poteva pienamente giudicare sull'importanza dell'inadempimento contestato.

In conclusione, i giudici della Suprema Corte hanno dichiarato incensurabile la sentenza impugnata,

confermando la condanna inflitta alla società datrice di lavoro.

(Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 5 marzo 2014, n. 5197)

TAG: *Diritto alla riservatezza, files aziendali, licenziamento illegittimo, Diritto alla riservatezza, files aziendali, licenziamento illegittimo, Diritto del lavoro e della sicurezza*

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.