



Diritto di critica e licenziamento: ultime sentenze

Autore : Redazione

Data: 12/04/2019

Esercizio del diritto di critica e licenziamento del lavoratore; frasi ingiuriose rivolte al datore di lavoro; offese all'azienda condivise sui social; lesione del decoro aziendale e del vincolo fiduciario tra le parti.

E' legittimo il **licenziamento del lavoratore** qualora l'**esercizio del diritto di critica** nei confronti del datore di lavoro supera i limiti della continenza sostanziale e formale.



Lavoratore diffonde fatti o accuse sul datore di lavoro

La condotta di un **lavoratore subordinato** che divulghi fatti od accuse riguardanti il datore di lavoro può rappresentare giusta causa di licenziamento a condizione che: la condotta sia effettivamente lesiva del **rapporto fiduciario** e che sia carente di anche solo uno degli elementi costitutivi del diritto di critica, vale a dire, verità del fatto denunciato, continenza formale e pertinenza.

[Cassazione civile sez. lav., 18/01/2019, n.1379](#)

Diritto di critica del lavoratore: limiti

È legittimo il **licenziamento per giusta causa** intimato al lavoratore che pur esercitando il proprio diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, o superiore gerarchico, utilizza espressioni tali da superare i limiti della continenza sostanziale, intesa come la congruenza dei fatti alla verità, nonché di quella formale quale normalità delle modalità ammissibili nell'**esposizione dei fatti**.

Detto comportamento, infatti, integrando una condotta lesiva del prestigio aziendale e pertanto una violazione dei doveri di correttezza, diligenza e buona fede ex art. 2105, c.c., risulta tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario posto alla base del **rapporto lavorativo**.

Per tale motivo il diritto di critica del lavoratore deve essere limitato alla **difesa personale** e non diretto ad oltraggiare l'operato o le **decisioni datoriali**.

Cassazione civile sez. lav., 18/07/2018, n.19092

Attività sindacale e diritto di critica

Posto che non è configurabile in assoluto una "scriminante sindacale" che legittimi ogni comportamento svolto all'interno dell'impresa dal lavoratore nell'ambito di una attività sindacale, pur costituzionalmente tutelata, l'esercizio del **diritto di critica** incontra, all'interno del rapporto di lavoro, limiti non dissimili da quelli previsti in generale per la manifestazione del pensiero, e cioè quello della continenza formale, attinente al modo di esposizione del **pensiero critico**, e quello della continenza sostanziale, attinente alla **veridicità**, pur valutata secondo il parametro soggettivo della verità percepita dall'autore, dei fatti denunciati (nella specie, è stata cassata la declaratoria di legittimità del licenziamento di un dirigente membro di un **sindacato**, per aver redatto e trasmesso ad un collega sindacalista un documento di critica



dell'interpretazione data dalla società a norma imperativa riguardante la categoria protetta dal sindacato, documento successivamente diffuso da **media**).

Cassazione civile sez. lav., 10/07/2018, n.18176

Critica del lavoratore lesiva della reputazione del datore di lavoro

L'esercizio del **diritto di critica** da parte del **lavoratore** nei confronti del datore di lavoro può essere considerato comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che è alla base del rapporto di lavoro, e costituire giusta causa di licenziamento, quando avvenga con modalità tali che, superando i limiti della continenza formale, si traduca in una condotta gravemente lesiva della **reputazione**, con violazione dei **doveri fondamentali** alla base dell'ordinaria convivenza civile. (Nella specie, la S.C. ha annullato la sentenza che aveva ritenuto esercizio legittimo del diritto di critica la condotta di alcuni lavoratori che, di fronte all'ingresso del fabbricato aziendale, avevano inscenato una macabra rappresentazione del suicidio in effigie dell'amministratore delegato della società, attribuendogli la responsabilità della morte di alcuni dipendenti).

Cassazione civile sez. lav., 06/06/2018, n.14527

Denuncia dei reati commessi dal datore di lavoro

Non integra **giusta causa** o **giustificato motivo soggettivo** di **licenziamento** la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria competente fatti di reato commessi dal datore di lavoro, a meno che non risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza della insussistenza dell'illecito, e sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti.

È di per sé irrilevante la circostanza che la **denuncia** si riveli infondata e che il procedimento venga definito con la archiviazione della notizia criminis o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della denuncia stessa. A differenza delle ipotesi nelle quali è in discussione l'**esercizio del diritto di critica**, in caso di denuncia e di querela non rilevano i limiti della continenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta assume carattere diffamatorio.

La valutazione in ordine alla ricorrenza della **giusta causa** e al **giudizio di**



proporzionalità della **sanzione espulsiva** deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo. Le disposizioni contenute nei **contratti collettivi** in punto di tipizzazioni degli illeciti disciplinari non possono essere disattese dal giudice.

[Cassazione civile sez. lav., 26/09/2017, n.22375](#)

Lavoratore critica l'azienda su Facebook: licenziamento illegittimo

È illegittimo il **licenziamento** irrogato al dipendente che critica l'azienda sulla propria pagina Facebook. La Cassazione conferma così l'orientamento giurisprudenziale sulle conseguenze sanzionatorie del **licenziamento disciplinare illegittimo**, nel regime disciplinato dall'articolo 18 St. lav., come modificato dalla legge Fornero. Per il datore di lavoro, il contenuto del post era "oggettivamente diffamatorio, sia nei confronti della stessa società che nei confronti della legale rappresentante". Per la Corte, invece, nell'insussistenza del fatto contestato, in base all'art. 18 St lav. modificato dalla Fornero, rientra anche l'ipotesi del fatto esistente ma non illecito.

[Cassazione civile sez. lav., 31/05/2017, n.13799](#)

Esercizio del diritto di critica: licenziamento nullo

È nullo in quanto ritorsivo, a norma dell'art. 2 d.lgs. n. 23/2015, il licenziamento intimato in reazione all'esercizio, da parte del lavoratore, di diritti pacificamente esercitabili nell'ambito lavorativo, quali il diritto di tutela della propria professionalità, il **diritto di difesa** ed il **diritto di critica**, purché tali diritti siano esercitati nei limiti della continenza formale, verosimiglianza e pertinenza. (In applicazione dell'enunciato principio, il tribunale di Milano ha dichiarato la **nullità del licenziamento** intimato al ricorrente in ragione di una comunicazione fatta pervenire dallo stesso, tramite legale, all'AD della società. In detta comunicazione il ricorrente ha accusato l'AD di non assicurare un **coordinamento interno** che consentisse di gestire al meglio i rapporti con i clienti, imputando la diminuzione del fatturato al suo silenzio ed alla totale assenza di risposte oltre che alla mancanza di un efficace coordinamento. Inoltre il ricorrente ascriveva all'AD una **violazione dei profili di correttezza** e di **buona fede** in quanto lo stesso si sarebbe trincerato dietro motivi economici per giustificare l'esautoramento del ricorrente dal ruolo di Coordinatore Commerciale).



Tribunale Milano sez. lav., 09/03/2017, n.658

Dipendente condivide una vignetta satirica su una chat privata di Facebook

È da considerarsi **illegittimo**, in quanto ritorsivo, il **licenziamento di un dipendente** assunto a tempo indeterminato a seguito di una precedente vertenza giudiziaria, per aver pubblicato su una chat privata di Facebook, nella quale i lavoratori si scambiavano informazioni sull'**incontro sindacale** per il rinnovo del contratto integrativo, una **vignetta satirica** raffigurante un coperchio di vasellina cui era sovrapposto un disegno e il marchio Gucci. Ad affermarlo è la Cassazione che conferma in pieno la decisione della corte di merito. Per i giudici, si tratta di libero esercizio del diritto di critica, a ogni modo non integrante una potenziale lesione dell'immagine aziendale per via della diffusione della vignetta limitata ai partecipanti alla chat.

[Cassazione civile sez. lav., 31/01/2017, n.2499](#)

Critica lesiva del decoro dell'impresa: violazione dell'obbligo di fedeltà

L'esercizio del **diritto di critica** da parte del lavoratore, che non si contenga entro i limiti del rispetto della verità oggettiva e si traduca in una condotta lesiva del decoro dell'impresa, costituisce violazione del dovere di cui all'art. 2105 c.c. ed è comportamento idoneo a ledere definitivamente il rapporto di fiducia che sta alla base del **rapporto di lavoro** (nella specie, il lavoratore aveva attribuito al datore di lavoro e ai suoi dirigenti comportamenti illeciti o non corretti, parlando di "corsi fantasma" e, quanto ai dirigenti, aveva imputato loro di assumere nell'Ente datore i propri figli).

Cassazione civile sez. lav., 29/11/2016, n.24260

Lettera di critica inviata al datore di lavoro

In tema di esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore nei confronti del **datore di lavoro**, è necessario che il prestatore si limiti a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità oggettiva con modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il **decoro del datore di lavoro** o del proprio superiore gerarchico e determinare un **pregiudizio per l'impresa** (esclusa, nella specie la legittimità del licenziamento per



giusta causa, atteso che nella lettera del lavoratore inviata al datore, in cui si contestavano comportamenti scorretti ed offensivi in proprio danno del superiore gerarchico, non si potevano riscontrare elementi denigratori).

Cassazione civile sez. lav., 26/10/2016, n.21649

Diritto di critica delle decisioni aziendali

L'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica delle **decisioni aziendali**, sebbene sia garantito dagli art. 21 e 39 Costituzione, incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana, sicché, ove tali limiti siano superati, con l'attribuzione all'**impresa datoriale** od ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare il **disprezzo** e il dileggio, il comportamento del **lavoratore** può costituire giusta causa di licenziamento, pur in mancanza degli elementi soggettivi ed oggettivi costitutivi della fattispecie penale della **diffamazione** (confermato il **licenziamento** intimato alla lavoratrice, a cui era stato contestato di avere utilizzato davanti al cassiere della società epiteti ingiuriosi nei confronti dell'amministratore delegato -"sto barbone di merda" "così si va a comprare un gelato sto coglione"- che le aveva richiesto la restituzione della somma di 50 euro rimborsata due volte per errore a titolo di spese di carburante).

Cassazione civile sez. lav., 21/03/2016, n.5523

Lesione del vincolo fiduciario

È legittimo il **licenziamento** intimato per **giusta causa** al dipendente che, violando i limiti della continenza sostanziale e formale, ha esercitato incondizionatamente il diritto di critica ledendo in via irreversibile il **vincolo fiduciario** tra le parti.

Tribunale Nola, 04/06/2015

Note:

Autore immagine: diritto di critica e licenziamento di [Nomad_Soul](#)