



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Licenziamento legittimo anche senza affissione del codice disciplinare

Autore: Maria Monteleone | 18/11/2014



Se la condotta del lavoratore viola i doveri fondamentali derivanti dal rapporto di lavoro, il datore può procedere al licenziamento anche se mancava l'affissione del codice disciplinare in azienda.

In caso di violazione dei **doveri fondamentali** derivanti dal rapporto di lavoro, il licenziamento del dipendente è **legittimo** anche se in azienda non era stato affisso il codice disciplinare.

È quanto affermato recentemente dalla **Corte di Cassazione [1]**, sulla scia di una sua precedente pronuncia **[2]**.

L'obbligo del datore di **pubblicità del codice disciplinare**, mediante affissione in un luogo accessibile a tutto il personale dell'azienda, costituisce una **garanzia** per il lavoratore.

Ciò in quanto la sanzione disciplinare irrogatagli sarà legittima solo se egli era stato messo in condizione di conoscere le **regole di comportamento** imposte dall'azienda.

Tuttavia i giudici precisano che la garanzia della pubblicità del codice disciplinare opera solo con riferimento al licenziamento, o altra sanzione disciplinare, dovuto ad **ipotesi specifiche** stabilite dal datore e contenute nel codice stesso.

La garanzia non opera invece quando il licenziamento viene irrogato per una giusta causa o un giustificato motivo **previsti dalla legge** e legato ai doveri fondamentali discendenti dal rapporto di lavoro (tra cui il **dovere di correttezza e buona fede**).

In altri termini, se il lavoratore viene licenziato per un motivo indicato specificamente dal codice disciplinare definito dall'azienda (per esempio comportamento che per legge non sarebbe sanzionabile ma per l'azienda sì perché idoneo a rompere definitivamente il rapporto di lavoro) la mancata affissione del codice disciplinare costituisce motivo di illegittimità del licenziamento.

Se, invece, il lavoratore viene licenziato per ragioni che, per legge o per etica comune, sono tali da **violare il rapporto di fiducia** con il datore di lavoro, il licenziamento è legittimo indipendentemente dall'affissione del codice disciplinare in azienda.

Si tratta dei casi in cui la condotta del lavoratore viola i doveri fondamentali derivanti dal rapporto di lavoro: per esempio assentarsi per un periodo di tempo eccessivamente lungo senza giustificazione, fare un uso scorretto delle informazioni aziendali provocando pregiudizio all'azienda, fare affari in concorrenza con il datore di lavoro.

In tutti queste ipotesi le violazioni sono così gravi da impedire la prosecuzione del rapporto e da legittimare il datore di lavoro all'esercizio del potere di licenziamento.

Tale potere è conferito al datore direttamente dalla legge, a prescindere dal fatto che le condotte punite siano espressamente previste dal codice disciplinare e che quest'ultimo sia stato regolarmente pubblicato.

Note

[1] Cass. sent. n. 24392 del 17.11.14. **[2]** Cass. sent. n. 3060/2012. *Autore immagine: 123rf com*