

Correttezza e buona fede nel rapporto di lavoro e nella comminazione di sanzioni

Autore: Michele Vissani

In: Diritto civile e commerciale

Un'analisi delle relative norme alla luce della recente pronuncia di **Cassazione Sezione Lavoro n. 11181/2019**

Correttezza e buona fede nel rapporto di lavoro e nella prospettiva giuslavoristica

Correttezza e Buona Fede impongono a ciascun contraente di cooperare alla realizzazione dell'interesse di controparte e che esse, come tali, costituiscano il filtro necessario per impedire che l'esercizio della discrezionalità di ciascuna delle parti del rapporto possa sfociare in una discriminazione, vessazione o, comunque, in un mero arbitrio in danno di controparte.

Pur costituzionalmente riconosciuto (articolo 41 Cost.), il diritto datoriale di libertà nella iniziativa economica ha, infatti, un proprio limite negli obblighi di correttezza e Buona Fede (articoli 1175, 1375 cod.civ.), immanenti non solo alla stipulazione, bensì all'**interpretazione e all'esecuzione del contratto** (articoli 1366,1175,1375 cod.civ.). La correttezza, in quanto coerenza con una fondamentale regola dell'agire è, in generale, coerenza con la oggettiva seppur taciuta ragione che conduce la singola parte del contratto; e nel contratto di lavoro l'oggettiva ragione datoriale è costituita dalle esigenze aziendali (C.f.r.: Gianluca Falco: " La Buona Fede e l'abuso del diritto" - Ed. Giuffrè, pag. 319 ss).

Volume consigliato

La fattispecie specifica: l'utilizzo improprio della carta fedeltà da parte del prestatore di lavoro

Sempre più spesso si ravvisano, a livello giurisprudenziale, condotte, da parte dei lavoratori cassieri, addetti e/o commessi di vendita nel commercio al dettaglio che hanno ad oggetto episodi in cui la carta fedeltà, propria o di soggetti terzi, viene impropriamente utilizzata dal dipendente al fine di trarre un vantaggio diretto e/o indiretto. Molto spesso le carte fedeltà consentono di accumulare punti che possono, a loro volta, essere tramutati in buoni sconto da utilizzare in diversi punti vendita. Si tratta di condotte che, pur cagionando in molti casi un danno economico esiguo, incrinano de facto il rapporto fiduciario e vengono sanzionate con un licenziamento disciplinare da parte del datore di lavoro. La Cassazione, con la recente sentenza 11181/2019, ha ritenuto legittima la decisione presa dalla Corte d'Appello in **merito al licenziamento della cassiera di un negozio**, provvedimento ritenuto illegittimo, invece, da Giudice di Prime Cure. La Cassazione osserva che la Corte d'Appello ha ben valutato il venir meno dell'elemento fiduciario nel rapporto con al datore di lavoro "indipendentemente da una valutazione economica dell'entità del danno causato, certamente non rilevante, valorizzando invece la gravità della condotta, ricollegata alla truffa". Alla base di questa pronuncia della Cassazione, vi è un indirizzo maggioritario che pone l'accento alla rilevanza che viene attribuita al vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato in collegamento diretto con i doveri di correttezza e Buona Fede ex articoli 1175 e 1375 cod.civ. (C.f.r.: "Licenziamento per l'uso illecito delle carte fedeltà" - Articolo 06.05.2019 di Paolo Rotella, in Lavoro-Articoli e commenti in www.altalex.com). La fattispecie specifica: l'utilizzo improprio della carta fedeltà da parte del prestatore di lavoro

Considerazioni personali e finali sulla Buona Fede Correttezza

Buona Fede. Come in altre circostanze queste norme assumono rilevanza, dando equilibrio al sistema contro l'arbitrio. Le clausole generali summenzionate servono infatti in funzione di proporzionalità del sistema del diritto del lavoro. Come, appunto, nel caso delle sanzioni disciplinari. Come nel caso di una valutazione della legittimità di un licenziamento. Come infatti **evincibile dalla sentenza in commento, comportamenti come l'uso improprio della carta fedeltà, in astratto, da un punto di vista meramente positivisticò, può configurare una condotta legittimante un licenziamento. Così, però, in concreto non è. Anche laddove si consideri la vicenda in esame, dove il giudice di primo grado è di un diverso avviso.**

Il dovere di solidarietà sociale, di cui all'**articolo 2 della nostra Carta Fondamentale**. Che tempera le norme. Che è un requisito della Buona Fede. Che pone equilibrio in un rapporto contrattuale, nel quale una parte avrebbe più forza rispetto all'altra. Nel quale tale clausola è, come ribadito, un limite al potere di una parte, che altrimenti sarebbe libera di agire a proprio totale arbitrio. Questa è dunque una prospettiva di sistema. Questi sono principi cardine del diritto del lavoro. Questo è equilibrio tra le parti di un rapporto contrattuale di lavoro. D'altro canto vige, in ulteriore ipotesi, in diritto, un principio di conservazione dei rapporti. E dunque, sotto tale prospettiva, vanno valutate, in un'ottica di sistema, non solo pronunce come quella commentata ma, soprattutto le clausole di Buona Fede e Correttezza, nel diritto e nel rapporto di lavoro.

<https://www.diritto.it/correttezza-e-buona-fede-nel-rapporto-di-lavoro-e-nella-comminazione-di-sanzioni/>