Corte europea diritti dell'uomo, 28-03-2017.

La lavoratrice che rilascia delle dichiarazioni lesive dell'immagine del proprio datore di lavoro ad un quotidiano - quando ciò sia fatto in risposta a delle critiche precedentemente manifestate sul medesimo giornale dal datore di lavoro e relative allo svolgimento delle sue mansioni - esercita il proprio diritto di replica, tutelato dall'art. 10 conv. eur. dir. uomo; è pertanto illegittimo il licenziamento per giusta causa per violazione dell'obbligo di fedeltà e riservatezza, in Nuova giur. civ., 2017, 1142, n. TARDIVO

Cass. civ., sez. lav., 26-09-2017, n. 22375.

In tema di licenziamento, non integra giusta causa o giustificato motivo soggettivo 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 sola irrilevante, in quanto non sufficiente a dimostrarne il carattere calunnioso, la circostanza che la denuncia si riveli infondata e che il procedimento penale venga definito con l'archiviazione della notitia criminis o con la sentenza di assoluzione, né in tali ipotesi, a differenza di quelle di esercizio del diritto di critica, rilevano i limiti della continenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta assume carattere diffamatorio.

Cass. civ., sez. lav., 22-05-2017, n. 12810.

Il controllo, demandato dal datore di lavoro ad un'agenzia investigativa, sull'attività extralavorativa svolta dal lavoratore in violazione del divieto di concorrenza, non è precluso ai sensi degli art. 2 e 3 stat. lav., poiché non riguarda l'adempimento della prestazione lavorativa, ma un comportamento illegittimo, posto in essere al di fuori dell'orario di lavoro, disciplinarmente rilevante e fonte di danni per il datore di lavoro.

Cass. civ., sez. lav., 04-04-2017, n. 8711.

L'obbligo di fedeltà a carico del prestatore di lavoro, sancito dall'art. 2015 c.c. e da integrarsi con i generali doveri di cui agli art. 1175 e 1375 c.c., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, determina per il lavoratore l'obbligo di astenersi da qualsiasi condotta che contrasti con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, o che crei situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima, o sia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto (nella specie, la suprema corte ha individuato la lesione dell'obbligo di fedeltà nella condotta del dipendente che aveva assunto l'incarico di consulente tecnico di parte, per conto di soggetti terzi, in dichiarato conflitto di interessi con il datore di lavoro).

Cass. civ., sez. lav., 16-02-2017, n. 4125.

Non integra giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria o all'autorità amministrativa competente fatti di reato o illeciti amministrativi 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, in Lavoro giur., 2017, 456, n. SANTORO

Cass. civ., sez. lav., 13-02-2017, n. 3739.

Sebbene l'art. 2105 c.c. richiami espressamente, oltre al divieto di concorrenza, solo il «divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa» o il «farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio», la non ricorrenza di tutti gli elementi costitutivi delle fattispecie delineate dal legislatore non è sufficiente a far escludere la violazione dell'obbligo di fedeltà, atteso che il contenuto di detto obbligo è più ampio rispetto a quello risultante dal testo del richiamato art. 2105 c.c., integrandosi detta norma con gli art. 1175 e 1375 c.c., che impongono al lavoratore di improntare la sua condotta al rispetto dei canoni generali di correttezza e buona fede, in Notiziario giurisprudenza lav., 2017, 273; Riv. it. dir. lav., 2017, II, 489, n. DI LEMMA

Cass. civ., sez. lav., 30-01-2017, n. 2239.

Il dovere di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c. si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di astenersi da attività contrarie agli interessi del datore di lavoro, tali dovendosi considerare anche quelle che, sebbene non attualmente produttive di danno, siano dotate di potenziale lesività: rientra, pertanto, nella sfera di tale dovere il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore nel medesimo settore produttivo o commerciale, senza che rilevi la idoneità, o meno, di tale comportamento ai fini della sussistenza della concorrenza sleale a termini degli art. 2592, 2593 e 2598 c.c.

Cass. civ., sez. lav., 29-11-2016, n. 24260.

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 (nel caso di specie, il lavoratore aveva pronunciato gravi accuse, anche di fatti penalmente rilevanti, di fronte ad una platea composta da circa duecento persone), in Notiziario giurisprudenza lav., 2017, 157; Argomenti dir. lav., 2017, 420, n. FONTANA

Cass. civ. [ord.], sez. lav., 28-11-2016, n. 24106.

Il lavoratore che produca in una controversia di lavoro copia di atti aziendali riguardanti direttamente la propria posizione lavorativa non viene meno ai doveri di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., anche ove i documenti prodotti non abbiano avuto influenza decisiva sull'esito del giudizio, operando, in ogni caso, la scriminante dell'esercizio del diritto di cui all'art. 51 c.p., che ha valenza generale nell'ordinamento, senza essere limitata al mero ambito penalistico e tenuto conto che l'applicazione corretta della normativa processuale in materia è idonea a impedire una vera e propria divulgazione della documentazione aziendale e che, in ogni caso, al diritto di difesa in giudizio deve riconoscersi prevalenza rispetto alle eventuali esigenze di segretezza dell'azienda, in Notiziario giurisprudenza lav., 2017, 163