



•ALERT•

15 MARZO 2022

# Diritto del lavoro: le novità giurisprudenziali di gennaio e febbraio 2022

## **L'APPROPRIAZIONE DI DOCUMENTAZIONE AZIENDALE DA PARTE DEL LAVORATORE COSTITUISCE APPROPRIAZIONE DI KNOW-HOW E LEGITTIMA IL LICENZIAMENTO**

Con [ordinanza 27 gennaio 2022 n. 2402](#) la Corte di Cassazione ha affermato che la condotta del dirigente che sottrae documentazione di proprietà del datore di lavoro integra la fattispecie di appropriazione del know-how aziendale e legittima il licenziamento del lavoratore.

Secondo la Suprema Corte ciò che fonda la gravità della condotta è la provenienza aziendale di tale documentazione, a nulla rilevando la materiale utilizzabilità futura della stessa né la prova da parte del lavoratore di aver agito in buona fede.

## **ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO SE COINVOLGE SOLO DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ DATRICE DI LAVORO IN CASO DI CONFIGURAZIONE DI UN UNICO CENTRO DI IMPUTAZIONE**

Con [ordinanza depositata il 7 febbraio 2022 n. 3824](#) la Corte di Cassazione ha chiarito che l'accertata compenetrazione tra strutture aziendali che formalmente fanno capo a distinte società implica la riferibilità della prestazione di lavoro ad un soggetto sostanzialmente unitario e l'attività del singolo lavoratore deve ritenersi prestata nell'interesse di tutte le società del gruppo unitariamente individuato. Conseguentemente, il licenziamento collettivo deve coinvolgere tutti i lavoratori dell'unico complesso aziendale scaturente dall'integrazione delle società, pena l'illegittimità dello stesso.



## **PUO' ESSERE LICENZIATO PER GIUSTA CAUSA IL DIPENDENTE CHE RIFIUTA IL TRASFERIMENTO**

Con [ordinanza 10 febbraio n. 4404](#) la Corte di Cassazione ha affermato che, anche nell'ipotesi in cui il trasferimento sia adottato in violazione dell'articolo 2103 c.c., il lavoratore non può rifiutarsi automaticamente di eseguire la prestazione lavorativa: trattandosi di contratto a prestazioni corrispettive, infatti, trova applicazione l'art. 1460 comma 2 c.c., secondo cui la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, tenuto conto delle circostanze concrete, non risulti contrario a buona fede. Considerato che, nel caso di specie, è stato accertato che il rifiuto del lavoratore risultava strumentalizzato all'intento di vincere le resistenze datoriali nell'ambito di una trattativa economica, la Suprema Corte ha riconosciuto la legittimità del recesso datoriale.

## **IN CASO DI ILLEGITTIMITÀ DEL TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA È SEMPRE IL CEDENTE A DOVER CORRISPONDERE LA RETRIBUZIONE SENZA POTER DETRARRE QUANTO IL LAVORATORE HA PERCEPITO NEL RAPPORTO COL CESSIONARIO**

Con [ordinanza 18 febbraio 2022, n. 5431](#) la Corte di Cassazione ha affermato che, a fronte della dichiarazione di illegittimità del trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro non può considerarsi trasferito dalla società cedente alla

società cessionaria. Il rapporto con il cessionario è, infatti, distinto rispetto a quello che continua con il cedente a seguito dell'annullamento del trasferimento, sicché il lavoratore ceduto ha il diritto di ricevere da parte della società cedente quanto abbia percepito per l'attività prestata alle dipendenze della società già cessionaria (ma non più tale, una volta dichiarata giudizialmente la non opponibilità del trasferimento al lavoratore ceduto). In particolare, infatti, secondo la Suprema Corte, avendo la richiesta di pagamento del lavoratore natura retributiva e non risarcitoria, non trova applicazione il principio della *compensatio lucri cum damno*, su cui si fonda la detraibilità dell'*aliunde perceptum* dal risarcimento.

CONTATTI

**Team Labour**

[lcalabour@lcalex.it](mailto:lcalabour@lcalex.it)

