

CIVILE - LAVORO

Parlare male dell'azienda sui social è motivo di licenziamento

Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 27/04/2018 n° 10280



Di Gloria Daluiso



Pubblicato il [20/06/2018](#)

LEGGI
ANCHE

ARTICOLI E COMMENTI


Registrazioni di conversazioni
con datore di lavoro: sono...

PROI
Risc
rapp

Archivia



A+

 Condividi



I social network sono ormai entrati prepotentemente nella vita delle persone. Le piattaforme social vengono spesso utilizzate anche per esternare opinioni e commenti in merito alla propria attività lavorativa.

Quando il linguaggio impiegato travalica i limiti della libertà di espressione, possono, ex **art. 2119 cod. civ.**, esservi ripercussioni anche gravi sulla situazione lavorativa, fino a giungere al licenziamento.

E' quanto ha recentemente ribadito la Corte di Cassazione con la sentenza n. 10280/2018.

[Vai alla Sentenza](#)

Il caso affrontato dalla Suprema Corte ha riguardato il licenziamento di una dipendente che, attraverso il canale Facebook aveva utilizzato termini gravemente offensivi nei riguardi dell'azienda presso al quale lavorava e del rappresentante legale della stessa.

**Su Shop.Wki.it è disponibile il volume:
Manuale di diritto del Lavoro**

Proia Giampiero, CEDAM, 2018

[Acquista ora](#)

La lavoratrice aveva giustificato la propria condotta sostenendo, tra l'altro, che si fosse trattato di un semplice sfogo in un contesto, quale quello di Facebook, in cui è usuale l'utilizzo di un linguaggio più disinibito.

A riprova di ciò rilevava di aver continuato regolarmente e diligentemente a prestare la propria attività lavorativa nel rispetto dei propri superiori gerarchici.

Inoltre, la dipendente evidenziava l'assenza, all'interno del messaggio, dell'indicazione di nominativi che potessero ricondurre a specifici soggetti all'interno dell'azienda.

I Giudici hanno invece ritenuto il licenziamento intimato da parte dell'azienda legittimo e proporzionato alla gravità dei fatti, tenuto conto del contenuto offensivo e della diffusione tra gli utenti del social network del messaggio postato dalla dipendente, circostanze che integrano gli estremi della diffamazione ex **art. 595 cod. pen.**

La Corte ha infatti rilevato che sussiste una ipotesi di diffamazione tutte le volte in cui, come nel caso di specie, la diffusione del messaggio dai contenuti offensivi, consenta la circolazione dello stesso tra un gruppo allargato di persone e sia facilmente identificabile il destinatario delle offese (nel caso di specie il legale rappresentante), essendo a tal fine irrilevante la specificazione o meno del nominativo del medesimo.


Per approfondimenti:

Master Diritto del Lavoro

di Avv. Rocchina Staiano , Dott. Paolo Scognamiglio, Avv. Francesco Falso , 2017,

Acquista ora!

(Altalex, 20 giugno 2018. Nota di **Gloria Daluiso**)

 Condividi



Lascia un commento