

Licenziamento e prova scritta delle dimissioni

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 16269 del 31 luglio 2015, ha affermato che qualora il lavoratore abbia dimostrato la sua estromissione dal posto di lavoro, è onere del datore di lavoro fornire la prova che il recesso è intervenuto a seguito di dimissioni.

.....

La Corte Suprema , con la sentenza in esame , ha affermato che è onere del datore di lavoro dimostrare che il lavoratore abbia dimostrato in modo inequivoco la propria volontà di presentare le dimissioni. In caso contrario, la risoluzione del rapporto è equiparata al licenziamento orale che, come tale, è inefficace.

Il fatto

La controversia trovava la sua origine nell' impugnazione, del licenziamento proposta da un lavoratore contro la società datrice di lavoro che aveva emesso il provvedimento di espulsione.

La società resisteva in giudizio affermando, per contro , che l'interruzione del rapporto di lavoro era riconducibile alle dimissioni presentate dal lavoratore stesso.

La Corte d'appello , confermando la decisione dei giudici del tribunale di prime cure , dichiarava l'illegittimità del licenziamento , in quanto non rilevava l'esistenza di un documento scritto di dimissioni che potesse essere in modo idoneo utilizzabile e verificabile.

Oltre a ciò , continuavano i giudici di appello , dai restanti elementi forniti dalla parte datoriale non si evinceva una chiara manifestazione di un intento risolutivo unilaterale, atteso che il lavoratore non si era limitato a dedurre di essere restato in attesa che l'azienda lo richiamasse all'esito di un periodo di malattia, ma aveva anche dedotto di avere tenuto, seppure con tempi non particolarmente accelerati, un comportamento fattualmente teso al "ritorno all'attività lavorativa".

Tale circostanza , inoltre , non risultava nei fatti essere stata specificamente contestata dalla società con la memoria difensiva, nella quale, anzi, si era fatto riferimento ad una cessazione del rapporto di lavoro "disposta" dall'azienda (che oltretutto in appello aveva evidenziato, non senza contraddittorietà, anche di avere apposto la dicitura

"licenziamento" sull'ultima busta paga consegnata al dipendente) seppure a seguito di dimissioni (per quanto detto, non provate), del lavoratore.

Pertanto, la risoluzione rapporto veniva rapportata ad un licenziamento orale, con la condanna dell'impresa alla ricostituzione del rapporto di lavoro e al versamento delle retribuzioni intermedie maturate dal dipendente.

Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale, la società proponeva ricorso per cassazione, lamentando che la suddetta corte non aveva tenuto conto dell'esatto tenore delle testimonianze assunte e non aveva dato corso all'escussione degli altri testi indicati. Oltre a ciò la Corte territoriale aveva, continuava la ricorrente, malamente valutato i pochi elementi di causa acquisiti, in particolare non tenendo conto "che un foglio scritto, il lavoratore, lo aveva pur portato in azienda" e non aveva verificato se fossero vere le telefonate asseritamente effettuate prima della lettera del lavoratore inviata dopo molto tempo.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni i Giudici di legittimità definivano in premessa che, secondo quanto più volte e condivisibilmente affermato dalla giurisprudenza della stessa Corte "in mancanza di prova delle dimissioni, l'onere probatorio concernente il requisito della forma scritta del licenziamento (prescritta ex lege a pena di nullità) resta a carico del datore di lavoro, in quanto nel quadro della normativa limitativa dei licenziamenti, la prova gravante sul lavoratore riguarda esclusivamente la cessazione del rapporto lavorativo, mentre quella sulla controdeduzione del datore di lavoro, avente il valore di una eccezione, ricade sul datore di lavoro eccipiente ai sensi dell'art. 2697 cc".

In altri termini, i Giudici definivano che non era sufficiente la deduzione della parte datoriale, seppur supportata da elementi presuntivi, che il rapporto di lavoro si era interrotto per effetto di dimissioni del lavoratore, in quanto sul datore di lavoro incombeva la prova, da fornire attraverso elementi rigorosi e concordanti, che il dipendente aveva manifestato in modo univoco e incondizionato la volontà di interrompere il rapporto di lavoro.

Si leggeva inoltre nella sentenza, che l'indagine sulla sussistenza delle dimissioni quale causa di interruzione del vincolo contrattuale doveva essere svolta con carattere di particolare rigore essendo in discussione beni giuridici primari, oggetto di particolare tutela

da parte dell'ordinamento, sicché occorre accertare che da parte del lavoratore fosse stata manifestata in modo univoco l'incondizionata volontà di porre fine al rapporto.

Concludendo , quindi , la Cassazione affermava che, stante la mancata prova delle dimissioni del lavoratore, l'interruzione del rapporto di lavoro era da ascrivere al datore di lavoro e da ricondurre, poiché mancava un atto scritto, nello schema del licenziamento orale.

Per tutto quanto sopra , il ricorso veniva respinto.

In definitiva

In giudizio spetta al datore di lavoro il compito di dimostrare che il rapporto si è interrotto per volontà univoca del lavoratore che quindi deve aver presentato le proprie dimissioni. E ciò , sottolineano i Giudici , deve passare attraverso una verifica rigorosa degli elementi in esame: mancando la prova della forma scritta , la cessazione del rapporto di lavoro deve essere intesa come licenziamento orale e , in quanto tale , il datore di lavoro deve ricostituire il rapporto e versare tutte le retribuzioni maturate dal lavoratore.

Brevemente , ricordiamo che , che in virtù del processo di riforma della Legge 92/2012 (riforma Fornero) anche il recesso datoriale privo di forma scritta rientra oggi nella disciplina di cui all'articolo 18, che al comma 1 (dedicato ai licenziamenti radicalmente nulli, tra cui quelli discriminatori) ricomprende nel regime di tutela reintegratoria piena il licenziamento dichiarato inefficace perché intimato oralmente.