

Licenziamento, prova della comunicazione scritta e testimoni

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 11479 del 3 Giugno 2015 , ha definito che la prova della comunicazione per iscritto del licenziamento non può essere sostituita dalla deposizione dei testi su tale circostanza, non essendo ammessa la prova testimoniale di un contratto (o di un atto unilaterale) di cui la legge preveda la forma scritta a pena di nullità se non quando il documento sia andato perduto senza colpa.

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte ha stabilito che non è ammissibile la prova testimoniale della lettera di licenziamento, salvo sia stata persa dal datore di lavoro senza sua colpa.

Il fatto

Il caso trae origine dall'impugnazione del licenziamento intimato da una società al proprio dipendente.

Nella fattispecie la società aveva prodotto , in corso di causa , la lettera di intimazione di licenziamento con la dicitura, in calce, della sua avvenuta lettura al lavoratore (comprovata dalla deposizione di due testi che avevano , altresì , confermato il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere la lettera per ricevuta) , mentre il lavoratore negava, a monte , di aver mai ricevuto lettura e/o tentativo di consegna a mani dell'atto di licenziamento.

Il lavoratore vedeva una pronuncia del tribunale a lui avversa e pertanto ne proponeva ricorso in sede di appello. Anche in tale grado di giudizio, però , il dipendente vedeva respinto il suo ricorso.

Contro la pronuncia di secondo grado, proponeva quindi ricorso in Cassazione , lamentando (per quanto qui di nostro interesse , ndr.) che la corte territoriale erroneamente aveva ritenuto soddisfatto il requisito della forma scritta del licenziamento , solo sulla base della deposizione di due testimoni (anch'essi dipendenti della società datrice di lavoro) , i quali avevano riferito di aver redatto un verbale di avvenuta lettura e consegna della lettera di licenziamento al lavoratore , che ciò nonostante aveva rifiutato di sottoscriverlo.

Il lavoratore obiettava, invece, l'inammissibilità della prova orale della comunicazione del licenziamento, atteso che l'art. 2 della legge n. 604/66 prevede che il licenziamento debba essere comunicato in forma scritta. Eccepeva inoltre, ex art. 2725 del codice civile, che quando per legge o volontà delle parti un atto unilaterale o contratto deve essere provato per iscritto, la prova per testimoni è ammessa soltanto nel caso indicato dal n. 3 dell'art. 2724 (cioè quando il contraente abbia, senza colpa, perduto il documento che gli forniva la prova).

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso presentato dal lavoratore.

In premessa, i Giudici Supremi osservavano che, "ai sensi dell'art. 2, commi 1 e 3 della Legge n. 604/66, è stabilita per il licenziamento la 'comunicazione' in forma scritta a pena di inefficacia, forma scritta che a sua volta può essere quella della lettera anche non raccomandata o di qualunque altro scritto".

Il licenziamento, proseguivano i giudici, "avendo natura recettizia, produce i propri effetti quando sia giunto a conoscenza del destinatario, conoscenza presunta ex art. 1335 del codice civile quando l'atto sia pervenuto al suo indirizzo o gli sia stato materialmente consegnato a mani proprie, circostanza, quest'ultima, che può essere dimostrata, ad esempio, dalla sottoscrizione per ricevuta apposta in calce alla lettera medesima o anche attraverso prova testimoniale".

Invero, precisava poi la Suprema Corte facendo anche riferimento alla propria giurisprudenza precedente, "una cosa è la forma dell'atto contenente la manifestazione di voler recedere dal rapporto (e questa può essere solo scritta), altro è il mezzo della concreta trasmissione dell'atto medesimo (mediante corriere, servizio postale, consegna a mano etc.)".

Nel caso di specie è, a monte, contestato che al momento dell'estromissione dall'azienda al lavoratore fosse stato letto, mostrato o consegnato uno scritto contenente la volontà datoriale di recesso.

A tal fine, proseguivano i giudici, la sentenza impugnata aveva erroneamente dato credito alla deposizione di due testi (che avevano riferito di aver letto e consegnato la missiva al destinatario), trattandosi di testimonianze inammissibili (come eccepito dal lavoratore), non essendo consentita la prova testimoniale di un contratto (o di un atto unilaterale, ex art. 1324 del codice civile) di cui la legge preveda la forma scritta a pena di nullità se non nel caso indicato dal precedente art. 2724 n. 3 del codice civile, vale a dire

quando il documento sia andato perduto senza colpa (circostanza che la società non aveva allegato).

Si trattava pertanto, ad opinione dei Giudici, di divieto di testimonianza che ne importava l'inammissibilità rilevabile anche d'ufficio in ogni stato e grado del giudizio (attenendo a norma di ordine pubblico).

Pertanto, concludeva la Suprema Corte, non potendosi provare in via testimoniale la controversa comunicazione per iscritto del licenziamento, lo stesso risultava nullo per difetto della forma prevista dalla legge.

Da qui, l'accoglimento del ricorso.

In definitiva

Il licenziamento di un dipendente non può in nessun caso essere effettuato oralmente, ma deve sempre essere comunicato per iscritto.

Qualora l'azienda sostenga di aver perduto la lettera e dia prova con testimoni che affermino di aver effettivamente visto e letto la comunicazione scritta del provvedimento di espulsione, tale testimonianza non ha valore ai fini di legge, in quanto è prevista esclusivamente la forma scritta a pena di nullità.

Con la sentenza analizzata, i giudici ci hanno ricordato che nemmeno l'esistenza della lettera di licenziamento può essere desunta dalle deposizioni rese dai testimoni e che l'unico caso in cui l'azienda può avere qualche possibilità di ottenere soddisfazione in aula, è che, sostenendo che la lettera è stata smarrita per una causa non a lei imputabile, riesca allo stesso tempo a dimostrare la causa dello smarrimento stesso.