

Revoca del licenziamento tardiva e azione in giudizio

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.23435 del 17 Novembre 2016, ha statuito che , dato che a seguito del licenziamento, il rapporto di lavoro si risolve e, poiché come per la costituzione, anche per la ricostituzione del rapporto è necessario il consenso del lavoratore, la revoca dell'atto non può avere, di per sé, l'effetto di ricostituire il rapporto stesso. Nell'ambito della predetta obbligazione con facoltà alternativa (a favore del lavoratore), la scelta (fra reintegrazione od indennità sostitutiva) non potrebbe infatti essere esercitata dal debitore della prestazione. Da ciò si deduce che la revoca del licenziamento non determina l'estinzione dell'obbligazione in esame e la facoltà di chiedere l'indennità sostitutiva può essere pertanto esercitata anche ove il licenziamento sia stato revocato dal datore, purché alla revoca non sia seguito il ripristino del rapporto.

.....

La pronuncia in commento ha chiarito che il datore di lavoro può sempre revocare il licenziamento, ossia ripensarci, chiedendo al lavoratore di tornare in azienda. Tuttavia, ciò non toglie che, se il licenziamento revocato era illegittimo, il dipendente lo può comunque impugnare e proseguire la causa pur essendo rientrato sul posto di lavoro.

Il fatto

La controversia nasce dal licenziamento comminato ad un lavoratore dall'azienda datrice di lavoro, la quale però, dopo sei mesi, ci ripensava e, dopo aver formalmente comunicato a quest'ultimo la revoca del predetto licenziamento, lo invitava a riprendere servizio.

Il lavoratore inizialmente comunicava di non voler riprendere il suo posto di lavoro in quanto optava per l'indennità sostitutiva, ma nel frattempo inviava, nei 60 giorni dopo il licenziamento, la lettera di contestazione con raccomandata a.r. e quindi depositava ricorso in Tribunale avviando così la causa contro il licenziamento illegittimo, benché revocato.

In primo grado il Tribunale, accertata l'illegittimità del licenziamento, ordinava la reintegrazione del lavoratore e limitava il risarcimento dei danni nella misura minima delle cinque mensilità, sottolineando il fatto che il lavoratore, seppure invitato a ciò, non aveva provveduto a riprendere il servizio.

In grado di appello , i giudici del riesame al contrario valorizzavano il fatto che nella lettera la società nulla avesse specificato in merito al ristoro economico che avrebbe dovuto fare seguito all'illegittimo atto di recesso, sicché non ricorreva l'ipotesi di revoca del licenziamento idonea ad escludere il diritto al riconoscimento integrale del risarcimento e pertanto statuivano il diritto del lavoratore al risarcimento del danno nella misura pari alla retribuzione dal giorno del licenziamento sino al pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegra, per la quale aveva optato il lavoratore.

La società ricorreva quindi per la cassazione della sentenza, lamentando , fra l'altro , che la revoca avrebbe dovuto essere considerata valida e quindi il rapporto mai risolto, con la conseguenza che il lavoratore non avrebbe avuto diritto né all'indennità sostitutiva, considerato anche che la lettera di revoca era giunta al lavoratore prima ancora che questi depositasse il ricorso, né alle retribuzioni maturate dopo avere comunicato di non accettare la revoca, avendo optato per l'indennità sostitutiva, né al risarcimento del danno, da imputarsi esclusivamente al rifiuto del lavoratore di riprendere l'attività.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

La Corte Suprema affermava che - con riguardo alla normativa anteriore alla L. n. 92 del 2012 (applicabile alla fattispecie) la quale con l' art. 1, comma 42, lett. b) ultimo comma, ha tra l'altro modificato il regime della revoca del licenziamento - è stato in più occasioni ribadito che a seguito del licenziamento il rapporto di lavoro si risolve e, poiché come per la costituzione, anche per la ricostituzione del rapporto è necessario il consenso del lavoratore, la revoca dell'atto non può avere, di per sé, l'effetto di ricostituire il rapporto stesso.

D'altro canto, nell'ambito della predetta obbligazione con facoltà alternativa (a favore del lavoratore), la scelta (fra reintegrazione od indennità sostitutiva) non potrebbe essere esercitata dal debitore della prestazione. Da ciò la giurisprudenza ha dedotto che la revoca del licenziamento non determina l'estinzione dell'obbligazione in esame; la facoltà di chiedere l'indennità sostitutiva può essere pertanto esercitata anche ove il licenziamento sia stato revocato dal datore, purché alla revoca non sia seguito il ripristino del rapporto.

Quindi, in primo luogo la Cassazione statuiva che (salvo l'ipotesi della revoca esercitata entro 15 giorni) per la ricostituzione del rapporto a seguito di licenziamento è sempre necessario il consenso del lavoratore, a nulla valendo una tardiva comunicazione del

datore di lavoro. Tale comunicazione tardiva, come nel caso di specie, non privava il lavoratore della facoltà di optare per l'indennità sostitutiva.

In secondo luogo la Corte, confermando un precedente insegnamento delle Sezioni Unite affermava che la dichiarazione del lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione pone fine al rapporto di lavoro, senza necessità di attenderne l'effettivo pagamento, con la conseguenza che anche il risarcimento delle mensilità di retribuzioni perse va calcolato solo fino all'esercizio di predetta opzione e non fino al pagamento della stessa.

Infine, secondo la Cassazione era del tutto irrilevante il fatto che il lavoratore licenziato avrebbe potuto ridurre il danno subito, accettando l'invito rivoltagli a riprendere l'attività. L'importo minimo delle cinque mensilità di retribuzione, previsto dalla legge, rappresentava una parte irriducibile dell'obbligazione risarcitoria conseguente all'illegittimo risarcimento, ed era dovuto nonostante un eventuale concorso colposo del lavoratore nella produzione del danno.

In definitiva

La sentenza in commento appare interessante in quanto offre una risposta al quesito se si possa fare ricorso contro un licenziamento revocato. La domanda è quindi se, nel caso in cui l'azienda prima invii un licenziamento e poi ci ripensi annullandolo con una successiva comunicazione, il dipendente, nei limiti del tempo durante il quale è stato via dal lavoro, possa avviare una causa contro l'azienda.

La risposta data in pronuncia è affermativa e ciò significa che la revoca tardiva non salva il datore di lavoro se il licenziamento è illegittimo. Inoltre, il risarcimento minimo (pari a cinque mesi) commisurato alle mensilità di retribuzione perdute, che spetta al lavoratore in caso di licenziamento invalido o inefficace, non può essere ridotto neppure nel caso in cui il lavoratore abbia concorso alla produzione del danno, perché esso trova la sua fonte esclusiva nell'illegittimità del licenziamento.

Riteniamo utile a questo punto qui di seguito ricordare in generale quanto disposto invece dalla riforma Fornero (Legge 92/2012) secondo cui al datore di lavoro sono concessi 15 giorni di tempo in cui può revocare il licenziamento, calcolati dal momento in cui riceve la lettera di contestazione del lavoratore. Allora, se sussiste la revoca il rapporto di lavoro si intende ripristinato come se non fosse mai stato interrotto e quindi senza soluzione di continuità e ciò dà diritto al lavoratore di vedersi pagata la retribuzione per il periodo antecedente alla revoca. In questo caso il dipendente non può fare causa all'azienda.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Ovvio che così è, in altre parole, in carico al datore di lavoro la decisione di riprendere il rapporto accollandosi il costo relativo a quanto dovuto al lavoratore.

Se invece la revoca avviene dopo i primi 15 giorni, sta al lavoratore la decisione di accettare o meno il rientro al suo posto di lavoro e di agire in giudizio nel caso di rifiuto.

In ogni caso pertanto la comunicazione tardiva lascia comunque al lavoratore il diritto di optare per l'indennità sostitutiva e, in tale caso questa opzione pone fine al rapporto di lavoro, senza necessità di attenderne l'effettivo pagamento, con la conseguenza che anche il risarcimento delle mensilità di retribuzioni perse va calcolato solo fino all'esercizio di predetta opzione e non fino al pagamento della stessa.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)