

LICENZIAMENTO VIA E MAIL

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la legge 604 del 1966 il licenziamento deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta insieme ai motivi che l'hanno determinato. In mancanza di ciò il licenziamento è inefficace. La Cassazione ha affermato che, non essendo previste modalità particolari, il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità. Quindi anche una missiva inviata via e mail deve ritenersi valida purché si abbia la certezza che essa sia stata effettivamente ricevuta dal destinatario.



n.3
18 gennaio 2018

La Corte di Cassazione, con sentenza n.29753 del 12 dicembre 2017, ha precisato alcuni punti in materia di comunicazione del licenziamento e in particolare della comunicazione per posta elettronica. Un lavoratore che era stato licenziato nel 2012 per mancato superamento del periodo di prova aveva proposto ricorso al Tribunale competente adducendo diversi motivi di illegittimità e chiedendo la reintegra in servizio oltre al pagamento delle retribuzioni maturate. Prima il Tribunale e poi la Corte d'Appello rigettavano la domanda e da qui il ricorso per Cassazione.

Per quanto ci interessa in questa sede nel ricorso si sosteneva tra l'altro che il licenziamento effettuato a mezzo e mail non era rilevante poiché tale forma di comunicazione non costituiva atto scritto non essendo sottoscritta dal mittente. Mancava comunque la prova tanto della provenienza della mail dalla azienda che del suo ricevimento. Il documento prodotto in causa dalla società consisteva nella trasmissione di un atto in allegato senza che risultasse né l'indirizzo mail del destinatario né la manifestazione di volontà del licenziamento. Oltretutto l'interessato non aveva mai autorizzato l'invio delle comunicazioni relative al rapporto di lavoro a mezzo e mail.

La Cassazione sul punto è stata di contrario avviso ed ha rigettato il ricorso. Ha precisato, relativamente all'interpretazione dell'articolo 2 della legge 604/1966 (necessità di forma scritta del licenziamento e dei relativi motivi a pena di inefficacia del recesso), che il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modo che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità.

Nella fattispecie il requisito era stato assolto perché si era accertato che con comunicazione via mail la società aveva trasmesso in allegato l'atto di licenziamento. Il dato importante è che è stato anche accertato che la comunicazione era stata ricevuta dal lavoratore nei termini come dimostrato dalle successive mails da lui inviate ai colleghi di lavoro nelle quali egli partecipava la cessazione del suo rapporto di lavoro per avvenuto licenziamento.

In conclusione la Cassazione ha affermato il principio che la posta elettronica è idonea a rispondere al requisito della comunicazione in forma scritta richiesta per il recesso da parte del datore di lavoro. Però ad una condizione: il mezzo è valido purché vi sia la certezza che l'e mail sia stata effettivamente ricevuta e letta dal lavoratore. Nel caso in questione la certezza è derivata dal fatto che è stato provato in giudizio che il lavoratore destinatario della e mail dell'azienda aveva a sua volta informato i colleghi della cessazione del rapporto di lavoro e del licenziamento. Ed aveva indicato anche punti di riferimento precisi come la data di ricezione della comunicazione e la decorrenza del licenziamento. E' da ritenere che se il lavoratore non avesse riscontrato in alcun modo (neanche indirettamente) la comunicazione via e mail dell'azienda la decisione della Cassazione sarebbe stata diversa.