

Licenziamento

20/07/2017

E' possibile il licenziamento via WhatsApp?

Il Tribunale di Catania con una decisione del 27 giugno 2017, pronunciando in merito ad un licenziamento e ad una richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro formulata sulla base di un ricorso proposto tardivamente rispetto all'impugnazione del recesso, ha statuito che "il recesso intimato a mezzo whatsapp appare assolvere l'onere della forma scritta trattandosi di documento informatico che parte ricorrente ha con certezza imputato al datore di lavoro, tanto da provvedere a formulare tempestiva impugnazione stragiudiziale".

di Paola **Salazar** - Avvocato in Milano

La pronuncia, che ha chiuso la vertenza sulla base della sola eccezione preliminare formulata dal convenuto datore di lavoro, fondata sulla tardività della proposizione del ricorso, oltre il termine di decadenza previsto dalla legge ([art. 6 della L. n. 604/1966](#)), determina importanti conseguenze anche sul piano sostanziale, proprio in forza di quella affermazione del Giudice, che considera assolto il requisito di forma prescritto dalla legge in materia di licenziamento ([art. 2 della L. n. 604/1966](#)). Il Tribunale di Catania a riguardo, ricorda che da tempo la Corte di Cassazione ha evidenziato come "*in tema di forma scritta del licenziamento prescritta a pena di inefficacia non sussiste per il datore di lavoro l'onere di adoperare formule sacramentali, potendo, la volontà di licenziare essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta purché chiara (Cass. Civ. 13 agosto 2007, n. 17652)*". In ragione di ciò cita anche un precedente del Tribunale di Firenze (Corte di Appello di Firenze 5 luglio 2016) il quale ha riconosciuto legittimo il licenziamento comunicato tramite sms. E questo sulla base del principio per cui, seppure l'sms non rivesta propriamente il carattere della forma scritta, sarebbe tuttavia assimilabile ad un telegramma dettato per telefono, rispetto al quale non si pone alcun problema astratto di rispetto degli oneri formali, laddove risulti incontestata, la provenienza della comunicazione dal datore di lavoro.

Le conseguenze sul piano del diritto non sono di poco conto, soprattutto in termini di certezza dei rapporti giuridici tra privati, così come stabiliti dal codice civile ([artt. 2702](#) e segg. e [1324 c.c.](#)).

Il vero elemento di rilevanza che pare emergere dalla decisione in commento è proprio la **rilevanza formale (e giuridica) attribuita al messaggio via Whatsapp**.

Nel rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento è atto unilaterale recettizio che raggiunge i propri effetti nel momento in cui giunge a conoscenza del destinatario (cfr. [Cass. Civ. 27 febbraio 2008, n. 5103](#) e [Cass. civ., 24 marzo 2014, n. 6845](#)).

La legge sul punto precisa che "*1. il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. 2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. 3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.*" ([art. 2 L. n. 604/1966](#)). La conseguenza che si trae da tale obbligo di forma e, quindi, dalla inefficacia del recesso per difetto di forma è quella prevista dalla parte finale del primo comma dell'[art. 18 della L. n. 300/1970](#), come riformato dalla [Legge Fornero](#). Il mancato rispetto del requisito di forma prescritto dal citato [art. 2](#), legittima una richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro, alla stessa stregua dei casi in cui manchi del tutto la forma (scritta), come nei casi di licenziamento orale.

Ora, nel caso specifico, è intuibile dalle parole del Giudice che alla comunicazione – informale – di recesso avvenuta via *whatsapp* – il lavoratore abbia fatto seguire un atto di impugnazione (non sappiamo con che formalità) finendo per "ratificare" il provvedimento datoriale perché ad egli attribuito e giunto nella sfera di conoscenza del lavoratore. Tale atto avrebbe quindi assunto rilevanza giuridica a parere del Giudice (sul carattere indiretto della comunicazione, purché essa sia chiara, si veda anche [Cass. Civ. 19 giugno 2006, n. 14090](#)) così che, la successiva instaurazione del tentativo di conciliazione ed il suo fallimento hanno poi avviato il computo dei termini di decadenza previsti per legge per l'instaurazione del giudizio, con la conseguenza di determinare il rigetto del ricorso proprio per il decorso dei termini, a pena di decadenza. L'[art. 6 della L. n. 604/1966](#) stabilisce, infatti che "*L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.*"

Se si guarda alla pronuncia avendo a mente tali presupposti normativi, è così possibile attribuire alla statuizione del Giudice, nel merito, la giusta collocazione sistematica. Ma, probabilmente **qualcosa è rimasto inespresso, con importanti conseguenze giuridiche.**

Affermare, infatti, semplicemente che il recesso via *whatsapp* soddisfa i requisiti di forma, se da un lato potrebbe assumere rilevanza sul piano dell'evoluzione del diritto (ma qualche dubbio resta), dall'altro lascia un po' perplessi, soprattutto tenendo conto dell'analogia che viene attribuita dal Giudice alla comunicazione via sms e tramite questa, sulla base del precedente del Tribunale di Firenze, al telegramma. Ma la rilevanza giuridica attribuita al telegramma la troviamo nella legge ([art. 2705 c.c.](#)) e a tale documento è attribuita espressamente l'efficacia probatoria della scrittura privata (prevista dall'[art. 2702 c.c.](#)), se l'originale consegnato all'ufficio di partenza è sottoscritto dal mittente, ovvero se è stato consegnato o fatto consegnare dal mittente medesimo, anche senza sottoscriverlo.

Nella "**civiltà liquida**" che viviamo oggi, potrebbe essere rischioso attribuire rilevanza giuridica ad atti così importanti, quali un atto di licenziamento, che non rechino la sottoscrizione del mittente. E questo per un motivo molto semplice, ossia la maggiore attenzione che tutti noi dobbiamo prestare alle nostre azioni, soprattutto a quelle che hanno risvolti "social" (quale appunto una chat, ma anche il commento ad un post, o la stessa messaggistica di Facebook) perché tali comunicazioni anziché restare circoscritte ai soli destinatari delle comunicazioni, entrano nella "rete" e qui, oltre a restare per sempre sono anche suscettibili di "furto", di "alterazione" e, perché no, di manipolazione.

Se questo rischio con l'sms era più limitato (da qui l'ammissibilità giuridica di una pronuncia quale quella della Corte d'Appello di Firenze), con le *chat* della messaggistica social, diviene un rischio da non sottovalutare.

Rischio che non si corre con la classica raccomandata (o messaggio PEC).

Ma al di là del rischio di "manipolazione", vi sono importanti conseguenze sul piano della "reputazione". Valore che sta diventando oltremodo rilevante proprio grazie alla "rete".

In tale contesto è difficile non ritenere quanto mai valido il principio per cui il rispetto dei valori che stanno alla base del vivere civile deve essere necessariamente legato a quel substrato giuridico di ogni società organizzata caratterizzato dalla **legge naturale**, quale insieme di principi fondanti il rispetto dell'individuo, come dice la nostra Costituzione, *sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità* ([art. 2](#)). E cosa è una organizzazione di impresa se non una collettività organizzata nella quale assume rilevanza il rispetto dell'individuo così come quello delle regole e dei valori civili fondamentali che ne caratterizzano le azioni. Rispetto dal quale non si può prescindere anche quando l'aggiornamento dei costumi influenza i comportamenti, soprattutto quelli aventi effetti giuridici.

Si sta affacciando in ambito sociologico una teoria (portata avanti da Zygmunt Bauman con la teoria della civiltà liquida) per cui sta emergendo un individualismo sfrenato. Questo "soggettivismo" che pare aver compromesso le basi della modernità, ha fatto nascere appunto il concetto di "**civiltà liquida**" perché mancando punti di riferimento tutto si dissolve in una sorta di liquidità. Si perde così la certezza nei valori dello Stato e, quindi, nel diritto e l'individualismo portato al suo estremo produce anche eccessi nell'uso degli strumenti *social*, che, nel caso di un atto così importate come la comunicazione di un recesso dal rapporto di lavoro perde "sacralità", con importanti conseguenze sul piano della reputazione del datore di lavoro, autore della comunicazione (imprenditore o non imprenditore che sia). Né più né meno degli effetti e della rilevanza ormai sociale che assume per tutti un cattivo post su *Facebook*.

La riflessione da parte dei giuristi è d'obbligo!

[Tribunale Catania, Sezione II Civile – Lavoro, ordinanza 27 giugno 2017; art. 2, L. n. 604/1966](#)