

Legittima la revoca del licenziamento (anche solo) inviata al lavoratore nel rispetto del termine di 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento

di M. Aiello - 23 Novembre 2024

La pronuncia in commento, Cass., ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630, definisce l'ambito di operatività della revoca del licenziamento intimato al lavoratore.

L'istituto della revoca, in tale specifica fattispecie, è disciplinato dall'art. 18 comma 10 l.300/1970, modificato dalla l.92/2012, che riconosce al datore di lavoro il diritto (potestativo) di revocare liberamente il licenziamento a condizione che avvenga entro il termine perentorio di 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del recesso.

In tal caso, il lavoratore ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca e il rapporto di lavoro è ripristinato *ex tunc*. Anteriormente alla sopracitata modifica la revoca del licenziamento intervenuta prima che la comunicazione di recesso giungesse all'indirizzo del lavoratore era priva di effetti.

La revoca giunta dopo la notifica del recesso perfezionava una specie di proposta contrattuale meritevole di accettazione del lavoratore volta a ricostituire il rapporto di lavoro compromesso dalle conseguenze pregiudizievoli del recesso datoriale.

Orbene, le modifiche legislative intervenute nell'intento di deflazionare il contenzioso hanno riconosciuto al datore di lavoro il diritto di revocare il licenziamento qualora fosse viziato nella forma o nella procedura o per ripensamento così evitando le sanzioni contemplate dall'art. 18.

Da tali premesse giuridiche discende che il diritto potestativo di revoca del licenziamento può essere legittimamente esercitato dal datore di lavoro, a pena di decadenza, entro il termine previsto alcuna opposizione del lavoratore.

Qualora la revoca sia intempestiva il lavoratore può scegliere di proseguire nel rapporto di lavoro rinunciando all'azione di declaratoria di illegittimità del licenziamento o proseguire quest'ultima.

Nel caso in esame, un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo e per giusta causa impugna entrambi i licenziamenti.

In particolare, a seguito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo entro il termine di 15 giorni dall'impugnazione del recesso, il datore invia una comunicazione di revoca del licenziamento con contestuale invito a riprendere servizio.

Il lavoratore contestando la tardività della revoca del licenziamento la cui comunicazione è stata «ricevuta» oltre il termine di 15 giorni dall'impugnazione del recesso non rientra in servizio per oltre tre giorni con conseguente licenziamento per giusta causa.

La Corte distrettuale territorialmente competente conferma la pronuncia del giudice di prime cure rigettando le impugnazioni della ricorrente per tempestività della revoca del primo licenziamento.

È ampiamente applicabile alla fattispecie in esame il principio di scissione degli effetti dell'atto secondo cui per il datore rileva il momento dell'invio e per il lavoratore il momento della ricezione. La revoca del licenziamento non produce effetto dal momento in cui perviene a conoscenza del lavoratore bensì dall'invio dalla comunicazione del recesso.

Ricorre in cassazione il lavoratore deducendo la violazione e falsa applicazione dell'art. 18 comma 10 l. n. 300/1970 in relazione alla violazione e falsa applicazione dell'art. 149 cpc per intempestività della revoca del licenziamento. Erroneamente la Corte distrettuale avrebbe applicato il principio di scissione del termine di invio della revoca da quello della ricezione del lavoratore.

La suprema Corte rigetta il ricorso per infondatezza alla luce dei consolidati principi in tema di revoca del licenziamento, applicabili al caso di specie, secondo cui entro il termine perentorio di quindici giorni rileva l'invio della revoca da parte del datore non la ricezione della stessa da parte del lavoratore. Il diritto potestativo di revoca del recesso al verificarsi del presupposto previsto dalla norma è una forma di «autotutela» del datore di lavoro volta a ripristinare il rapporto senza soluzione di continuità e senza il concorso di volontà del lavoratore.

In tal senso giurisprudenza consolidata (Cass. n. 24274/2006) statuisce che «*nei rapporti negoziali, qualora ad una parte risulti conferito, dalla legge o da fonte pattizia, un diritto potestativo, l'esercizio di tale diritto produce la modificazione immediata della sfera giuridica del destinatario*». Eventuali limitazioni all'esercizio del potere, devono essere specificamente stabilite dalla relativa fonte attributiva.

L'art. 18 sopracitato prevede un unico limite all'esercizio del potere di revoca del licenziamento nel termine di quindici giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento. Dunque, ne consegue che la revoca del licenziamento entro il suddetto termine è tempestiva. In assenza di un espresso riferimento normativo alla comunicazione all'interessato è sufficiente l'invio della revoca al lavoratore nel termine prescritto e non anche la ricezione da parte dello stesso nel medesimo termine.

In conclusione, la Suprema Corte, conferma la pronuncia di merito puntualizzando il potere datoriale di revocare il licenziamento con l'invio della comunicazione al lavoratore nel termine previsto decorrente dalla comunicazione di impugnativa del recesso e il diritto del lavoratore alla ricostituzione del rapporto di lavoro con efficacia retroattiva alla data del recesso nonché alla retribuzione maturata dalla data del recesso sino a quella dell'intervenuta revoca del licenziamento.

Maria Aiello, primo tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e sistemi biologici complessi, sede di Catanzaro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630](#)