

Riflessioni sulla revoca del licenziamento

- a cura di *Filippo Capurro* - Agosto 2019 -

La **revoca del licenziamento** è, per comune orientamento di giurisprudenza, un negozio giuridico che comporta il **consenso** di entrambe le parti e quindi l'**accettazione** del lavoratore.




STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

Sul piano formale si ritiene che la revoca del licenziamento non richieda la **forma** scritta. In particolare è stato affermato che il principio per cui i negozi risolutivi degli effetti di atti che richiedono - come il licenziamento - la forma scritta non sono assoggettati ad identici requisiti formali in ragione dell'autonomia negoziale, di cui la **libertà di forma** costituisce, in mancanza di diversa prescrizione legale, significativa espressione. E parimenti libera, per le medesime ragioni, la forma dell'**accettazione**, da parte del lavoratore, della revoca del licenziamento, che può avvenire anche in forma tacita o presunta, ma il relativo accertamento presuppone una ricostruzione della volontà abdicativa, anche attraverso elementi indiziari ex art. 2729 c. c., in

termini certi e idonei a consentire di attestare, in modo univoco, la volontà del lavoratore a rinunciare ad un diritto già entrato nel suo patrimonio.

L'art. 18, comma 10, L. 300/1970, introdotto della L. 92/2012, prevede che *“Nell'ipotesi di **revoca del licenziamento**, purché effettuata entro il termine di **quindici giorni** dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo”*.

Questa norma, dunque, prevede la possibilità per il datore di lavoro di effettuare la revoca **unilaterale** del licenziamento, senza necessità dell'accettazione dello stesso. Si tratta di una possibilità interessante e utile per il datore di lavoro, nei casi in cui ci si renda conto dell'esistenza di gravissimi vizi del licenziamento, le cui conseguenze sarebbero di gran lunga più gravose del ripristino rapporto di lavoro, oppure in ipotesi in cui vi sia un ripensamento sostanziale sul licenziamento medesimo.

Segnalo oggi una sentenza del Tribunale di Vicenza (Trib. Vicenza 02/01/2019 est. Campo ) secondo la quale il diritto potestativo del datore di lavoro di revocare il licenziamento sorge unicamente qualora ci sia stata l'**impugnazione** del licenziamento da parte del lavoratore.

Inoltre viene precisato che la norma riguarda unicamente le aziende che rientrino nel **campo di applicazione** del predetto articolo 18 L. 300/1970.

Scarica Tribunale di Vicenza 2 gennaio 2019 est. Campo

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

