

# I “like” su facebook di Madame Selma Melike. La Corte di Strasburgo condanna la Turchia per il suo licenziamento illegittimo, ma la sentenza è di monito per tutti i paesi europei

di V. A. Poso - 14 Agosto 2021

Dopo aver esperito con esito negativo tutti i rimedi giurisdizionali possibili, financo avanti la Corte Costituzionale, una dipendente del Ministero della Pubblica Istruzione della Turchia, addetta ai servizi di pulizia, si è rivolta alla Corte di Strasburgo denunciando di essere stata ingiustamente licenziata per aver apposto alcuni “like” a post e commenti di terzi su facebook, ritenendo di aver esercitato del tutto legittimamente i suoi diritti di libertà di espressione con quelle che la Corte stessa riassume come *«critiche politiche virulente contro supposte pratiche repressive delle autorità, appelli a manifestare per protestare contro di esse, espressioni di indignazione per l’omicidio del presidente di un ordine d’avvocati, la denuncia di presunti abusi sugli studenti nelle scuole pubbliche e una forte reazione a una dichiarazione, ritenuta sessista, di un leader religioso»*.

In estrema sintesi i giudici nazionali avevano ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa della dipendente per i suoi apprezzamenti pubblicati su facebook, che avrebbero potuto danneggiare e offendere il personale della scuola e l’onorabilità della professione di insegnante, creare ansia tra studenti e genitori e, in considerazione del loro contenuto politico, provocare dissensi e perturbare la pace e la tranquillità sul posto di lavoro.

Merita segnalare che la ricorrente non era riuscita nemmeno ad ottenere il premio di anzianità e l’indennità sostitutiva del preavviso, che nel frattempo aveva richiesto (almeno nel giudizio di primo grado, essendo sempre pendente, nel 2019, quello di appello), per la ritenuta gravità dei fatti addebitati.

A definizione del ricorso n. 35786/19 la Corte di Strasburgo (Seconda Sezione) con la sentenza del 15 giugno 2021, adottata all’unanimità, ha dato ragione a Madame Selma Melike per violazione dell’art. 10 della Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo, condannando la Turchia al risarcimento del solo danno morale, per un modesto importo, assai inferiore a quello richiesto dalla ricorrente (non risultando allegato e provato alcun danno materiale la domanda in *parte qua* è stata rigettata).

Il quadro giuridico dell’ordinamento turco è descritto nella sentenza e ad essa si rinvia. Merita solo richiamare, in questa sede, la previsione del Contratto Collettivo di Lavoro del 20 novembre 2015 (pacificamente ritenuto applicabile ai dipendenti del Ministero della Pubblica Istruzione), che all’art. 44/II/C prevede la possibilità di procedere al licenziamento, tra le altre,

in queste situazioni : «j) *commettere atti e fatti contenenti violenza fisica, molestie sessuali e minacce di qualsiasi tipo; k) turbare la pace, la tranquillità e l'ordine del posto di lavoro per scopi ideologici e politici, fare un boicottaggio o una occupazione, tenere comportamenti volti a impedire lo svolgimento regolare di servizi pubblici e provocare e incoraggiare tali atti*».

La Corte, premesso che la ricorrente non era un funzionario pubblico con uno speciale vincolo di fiducia e lealtà verso la sua amministrazione, ma una dipendente soggetta al diritto del lavoro privato, precisa che il dovere di lealtà, riservatezza e discrezione dei dipendenti che lavorano in regime di diritto privato nei confronti del proprio datore di lavoro non può essere così accentuato al pari dei dipendenti soggetti al regime di diritto pubblico; tenuto conto, peraltro, che l'apposizione dei like su facebook non aveva attinenza alcuna con i doveri professionali della ricorrente.

Definisce, poi, il perimetro della *libertà di espressione* previsto e disciplinato dall'art. 10 della CEDU e ribadisce l'obbligo positivo dello Stato di tutelarla, anche nei rapporti tra soggetti privati, a prescindere dalla formale corretta applicazione della norma contrattuale sopra richiamata e delle disposizioni di legge.

Secondo la Corte la norma convenzionale tutela la libertà di espressione delle opinioni personali nell'ambito di dibattiti di interesse generale nel cui contesto si inseriscono le attività di interazione della dipendente sul social network, riconoscendo che internet è uno dei principali mezzi per esercitare questa libertà in quanto fornisce strumenti essenziali per la partecipazione ad attività e discussioni riguardanti questioni politiche e dibattiti di interesse generale (su questo punto viene richiamata in motivazione la recente decisione del 23 giugno 2020, *Vladimir Kharitonov c. Russia*, n. 10795/14, specificamente il paragrafo 33).

Particolarmente severa è la valutazione della Corte con riferimento alle decisioni delle giurisdizioni superiori, appiattite, senza i necessari approfondimenti e analisi del caso concreto, sugli argomenti utilizzati dalla sentenza di primo grado resa dal Tribunale del Lavoro di Adana, che pure aveva escluso la sussistenza, nel caso di specie, delle ipotesi di cui alla lett. j) della norma contrattuale sopra citata.

Una diversa valutazione da parte dei giudici nazionali, infatti, avrebbe meritato il limitato impatto (su alunni, genitori, insegnanti e altri dipendenti) della pubblicazione degli apprezzamenti ai post di terzi, senza alcun autonomo commento, anche per il tempo limitato della loro permanenza sul social network e per l'indimostrata ampia platea dei lettori.

In conclusione, in mancanza di una motivazione pertinente e sufficiente a giustificare l'adozione della massima sanzione disciplinare del licenziamento immediato (peraltro senza alcuna considerazione dell'anzianità di servizio e dell'età della lavoratrice) i giudici turchi hanno applicato norme non conformi all'art. 10 della CEDU, senza che vi sia alcuna proporzionalità tra l'ingerenza nell'esercizio del diritto della lavoratrice all'esercizio della libertà di espressione e lo scopo legittimo perseguito dalle autorità nazionali.

Vincenzo Antonio Poso, avvocato in Pisa

Visualizza il documento: [Corte EDU, 15 giugno 2021](#)