

## Rassegna del merito

### Tribunale di Trieste

a cura di **Fabio Petracci** Avvocato in Trieste, Studio Legale Associato Petracci & Marin, Trieste, Treviso, Frosinone

#### Licenziamento orale e termini di impugnazione

Tribunale di Trieste 14 luglio 2011

Giud. Barzazi; Ric. G.L.; Res. A. Srl

**Licenziamento orale - Impugnazione - Conoscenza documentale del recesso - Mancata impugnazione in termine decadenza**

Il prospetto paga con l'indicazione della data di cessazione del rapporto contiene l'inequivoca manifestazione di volontà di far cessare il rapporto stesso, con la conseguenza che dalla data della consegna, decorre il termine per impugnare il licenziamento. Similmente anche la consegna del libretto di lavoro con l'indicazione della data di cessazione del rapporto determina l'onere di impugnare il licenziamento.

**Nota** - Un lavoratore impugnava innanzi al Tribunale un licenziamento fuori dal termine dei 60 giorni previsto dall'art. 2, legge n. 604/1966. Il consentito datore di lavoro eccepeva la decadenza, avendo, a suo dire, il lavoratore avuto contezza scritta con lo statino paga che menzionava il recesso, ed essendo da quella data decorso il termine di decadenza dall'impugnazione. Il Tribunale di Trieste accoglieva l'eccezione e respingeva il ricorso.

Il licenziamento orale in violazione dell'art. 2, legge n. 604/1966 ha costituito a lungo un problema con rilevanti implicazioni che si riflettono su numerosi istituti del diritto del lavoro. Le Sezioni Unite 27.7.1999 n. 508 hanno affermato che il recesso in quanto nullo per difetto di forma scritta prescritta ad substantiam è privo di qualsiasi efficacia giuridica lasciando così operante il rapporto di lavoro. In tal modo, ha ritenuto la medesima giurisprudenza, non incombe al lavoratore licenziato l'onere di impugnazione nel termine di cui all'art. 6, legge n. 604/1966, essendo invece lo stesso tenuto all'osservanza dei soli termini prescrizionali. Come noto, la legge 17.10.2007 n. 188 aveva dettato nuove disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni volontarie, escludendo qualsiasi efficacia per le dimissioni rassegnate oralmente e stabilendo apposita procedura per validare le dimissioni del lavoratore. Quindi, l'art. 39, comma 10 lettera l), Dl 25 giugno 2008 n. 112 ha soppresso questa disposizione di legge, ripristinando la libertà di forma per le dimissioni. Si pone quindi il problema di stabilire il discrimine tra le dimissioni orali ed il licenziamento

orale. La dottrina (Scarano «Il licenziamento orale fra incertezze giurisprudenziali e andirivieni legislativi», in Mgl n. 11/2008, pag. 841) affronta il tema citando autorevole giurisprudenza (Cass. 16.10.2007 n. 21607) che ritiene come nel caso di estinzione del rapporto, l'onere della prova del licenziamento orale incomba sul lavoratore. Nota poi l'autore come la Cassazione a sezioni unite 21.2.1984, n. 1236, fedele alla ricostruzione civilistica degli effetti del licenziamento orale e quindi nullo, affermi l'inapplicabilità a detta fattispecie dei termini di decadenza di cui all'art. 6, legge n. 604/1966. In relazione alla sentenza che si annota, dobbiamo ora considerare quelle particolari fattispecie dove proprio non sono chiari i contorni che contraddistinguono il licenziamento orale da quello ritualmente intimato.

Di recente, la Suprema Corte (Cass., sez. lav., 24.3.2010, n. 7044) ha ritenuto valido il licenziamento intimato con lettera non sottoscritta, ma recante nell'intestazione e in calce la denominazione dell'impresa ed il nome del titolare. Sempre il giudice di legittimità (Cass., sez. lav., 13.10.2007, n. 20727) ha affrontato invece, il tema concernente la qualificazione giuridica degli atti successivi al licenziamento orale, stabilendo come, ove tali atti rappresentino un'autonoma espressione di volontà di recesso, essi possono rappresentare un nuovo e successivo licenziamento, diversamente, invece, ove costituiscano mera esecuzione del licenziamento orale, non ne possono costituire valida ratifica. Il cd. Collegato lavoro, legge n. 183/2010 all'art. 32, comma 2, ha esteso l'obbligo di impugnazione nei termini di cui all'art. 6, legge n. 604/1966 a pena di decadenza ad ogni forma di licenziamento ivi compreso quello orale. Cade pertanto la possibilità, talora devastante per il datore di lavoro, che un rapporto a distanza di cinque o più anni sia dichiarato in essere a seguito di un licenziamento privo della forma scritta con la conseguenza del pagamento di tutte le retribuzioni nel frattempo maturate.