

Licenziamento intimato oralmente: RIPARTO DELL'ONERE PROBATORIO

Con la sentenza n. 18402 dello scorso 9 luglio 2019, la Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione ha nuovamente espresso la *regula iuris* in tema di riparto dell'onere probatorio a seguito di impugnazione di licenziamento intimato oralmente.

Il lavoratore che lamenti di essere stato allontanato dall'azienda verbalmente deve provare - quale fatto costitutivo della propria domanda - che la risoluzione del rapporto di lavoro è ascrivibile alla volontà del datore di lavoro anche se manifestata con comportamenti concludenti. La mera cessazione nell'esecuzione della prestazione lavorativa non è, infatti, circostanza sufficiente e di per sé idonea a fornire tale accertamento, a maggior ragione allorquando il datore di lavoro eccipisca che il rapporto di lavoro si è risolto per effetto di dimissioni del dipendente.

Con tale principio, la Suprema Corte ha riformato la decisione della Corte d'Appello di Genova che - invece - aveva accolto il reclamo proposto dal lavoratore avverso il licenziamento asseritamente intimato in forma orale. La questione attinente alla distribuzione dell'onere probatorio in caso di licenziamento orale in realtà è stata già affrontata dal giudice di legittimità in tali termini (cfr. Cass. n. 3822/2019; Cass. n. 13195/2019; Cass. n. 31501/2018). Infatti - con la sentenza in esame - il Supremo Collegio ha ritenuto di dare continuità al recente orientamento giurisprudenziale sul tema ed in antitesi ad un altro più datato ed incentrato sulla contrapposizione tra "prova dell'estromissione", gravante sul lavoratore, e "prova delle dimissioni", eccezione in senso stretto in capo al datore di lavoro (cfr. Cass. n. 4717/2000; Cass. n. 14977/2000; Cass. n. 14082/2010), aderendo così all'argomentazione secondo

cui l'estromissione dal rapporto non coincide sempre e comunque con la cessazione del rapporto di lavoro, ma con un atto datoriale volto ad espellere il lavoratore.

Il recesso è infatti un atto unilaterale con cui, quando proviene dalla parte datoriale, quest'ultima dichiara la volontà di estinguere il rapporto di lavoro.

Chi impugna il licenziamento deducendo che questo ha avuto luogo senza il rispetto della forma scritta ha quindi l'onere di provare - oltre alla sussistenza del rapporto di lavoro subordinato - il fatto costitutivo della propria domanda rappresentato dalla manifestazione chiara di detta volontà datoriale anche se realizzato con comportamenti fattuali. Ciò nel rispetto della fondamentale regola di diritto sancita all'art. 2697, co. 1, c.c. secondo cui: "*Chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento*". Pertanto, la semplice cessazione della prestazione di lavoro da parte del dipendente non è da sola sufficiente ad avvalorare il recesso datoriale, stante il fatto che tale circostanza può ben essere l'effetto sia di licenziamento, sia di dimissioni, sia di risoluzione per mutuo consenso delle parti.

Ne consegue che, laddove il datore di lavoro eccipisca che il rapporto si è risolto per dimissioni del lavoratore, il giudice sarà chiamato a ricostruire i fatti con indagine rigorosa nell'ambito dei poteri allo stesso riconosciuti dall'art. 421 c.p.c. e solo nel caso perduri l'incertezza probatoria, il giudice medesimo farà applicazione della regola testé contemplata (art. 2697, co. 1, c.c.), rigettando la domanda del lavoratore che non ha adeguatamente provato il fatto costitutivo della propria domanda in giudizio.