APPROFONDIMENTO CIVILE

In caso di licenziamento orale, il lavoratore deve provare la riconducibilità alla volontà datoriale (Sentenza n. 121/2022 del Tribunale di Trani)

Data pubblicazione: 26/01/2024

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

IL FATTO

Un soggetto[1] adiva il Tribunale di Trani ***impugnando un licenziamento, intimato oralmente***, chiedendo contestualmente l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato e le conseguenti differenze retributive.

LA DECISIONE DEL TRIBUNALE DI TRANI

La sentenza a firma del Giudice del Lavoro di Trani, nella persona del ***Dott. Eugenio Carmine Labella***, passava in rassegna due grandi istituti del mondo giuslavoristico, che meritano di essere analizzati puntualmente.

(A)

GLI ELEMENTI CARATTERISTICI DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, cui aderisce il Dott. Labella, ***l'elemento caratteristico del rapporto di lavoro subordinato è espresso dal vincolo di soggezione personale del prestatore di lavoro al potere direttivo del datore di lavoro***, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto al loro risultato.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Ai fini della distinzione fra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, la Suprema Corte di Cassazione ritiene decisiva la verifica della del "***vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro****, il quale si estrinseca nell'emanazione di ordini specifici, nell'esercizio di una attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative*".

A tale riguardo, la Suprema Corte, nel corso degli anni, ha enucleato una serie di ***elementi sintomatici del vincolo di subordinazione (c.d. elementi empirici)*** tra cui:

- l'inserimento del prestatore nell'organizzazione dell'impresa;
- la continuità della prestazione lavorativa;
- la collaborazione;
- l'osservanza di un orario di lavoro stabile;
- la messa a disposizione del datore di lavoro delle energie lavorative del prestatore (in ossequio al potere direttivo e di controllo esercitato dallo stesso datore di lavoro);
- l'assenza del rischio d'impresa in capo al prestatore di lavoro;
- la percezione della retribuzione in misura predeterminata;
- la spettanza al datore di lavoro del potere di organizzazione dell'attività lavorativa;

criteri tutti riconducibili alla caratteristica fondamentale della ***subordinazione, ovvero l'"eterodirezione***".

(B)

IL LICENZIAMENTO ORALE

Per giurisprudenza costante, nel caso di impugnativa di licenziamento orale[2], grava sul lavoratore provare che la estromissione di fatto dal posto di lavoro, ossia la risoluzione del rapporto, sia ascrivibile alla volontà datoriale, mentre non è sufficiente la prova della mera cessazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Infatti: "***Il lavoratore che impugni il licenziamento allegandone l'intimazione senza l'osservanza della forma scritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della domanda, che la risoluzione del rapporto è ascrivibile alla volontà datoriale****, seppure manifestata con comportamenti concludenti, non essendo sufficiente la prova della mera cessazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa; nell'ipotesi in cui il datore eccepisca che il rapporto si è risolto per le dimissioni del lavoratore e all'esito dell'istruttoria - da condurre anche tramite i poteri officiosi ex art. 421 c.p.c. - perduri l'incertezza probatoria, la domanda del lavoratore andrà respinta in applicazione della regola residuale desumibile dall'art. 2697 c.c.*" ***(ex plurimis ex Cass. Sez. Lav., Sentenza n. 3822 del 08/02/2019 (Rv. 652914 - 01).***

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

(C)

LA DECISIONE NEL CASO DI SPECIE

Nel caso di specie, il Tribunale del Lavoro di Trani, se da lato riteneva provata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, accogliendo la domanda di accertamento e quella relativa alla differenze retributive, riteneva, viceversa, non provata l'ipotesi di un licenziamento intimato oralmente, la cui domanda, di conseguenza, veniva rigettata.

NOTE

[1] Assistito dall'avv. Vincenzo Pappolla.

[2] Il licenziamento verbale (detto anche "orale") si verifica quando il lavoratore viene allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro (lettera o altro). La legge impone al datore di lavoro di comunicare il licenziamento per iscritto e afferma che il licenziamento verbale è inefficace: ciò significa che il licenziamento comunicato solo oralmente non produce alcun effetto e, in particolare, non interrompe il rapporto di lavoro tra le parti.

Avv. Michelealfredo Chiariello Iscritto all’Ordine degli Avvocati di Trani e presidente della Camera dei Giuslavoristi di Trani. Patrocinante in Cassazione e Giurista Ambientale. Opera in tutti i rami del diritto, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale. Collabora con le più importanti piattaforme giuridiche online, oltre ad essere autore di numerosi articoli ivi pubblicati. Ideatore e responsabile dei siti www.avvmichelealfredochiariello.it e www.studiolegalechiariello.it, nonchè ideatore e fondatore del progetto giuridico “Il periscopio del diritto”, di cui è autore e responsabile

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati