APPROFONDIMENTO CIVILE

Licenziamento orale ed onere della prova

Data pubblicazione: 27/03/2026

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

Licenziamento orale: l'onere della prova ricade sul lavoratore

La recente sentenza n. 994/2026 del Tribunale di Napoli Nord affronta un tema cruciale del diritto del lavoro italiano: l'onere della prova in caso di contestazione di un licenziamento orale. Il Giudice, in linea con un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, ha ribadito che spetta al lavoratore l'onere di provare la cessazione del rapporto di lavoro per volontà datoriale qualora impugni un licenziamento sostenendo che sia avvenuto in forma verbale, e quindi nullo o inefficace. Il ricorrente deve dimostrare in maniera inequivocabile che l'estinzione del vincolo lavorativo sia effettivamente ascrivibile a una decisione del datore di lavoro, anche se manifestata attraverso comportamenti concludenti e non espliciti.

Distinguere l'espulsione dall'abbandono del posto: un confine sottile

Un punto cardine della decisione del Tribunale riguarda la delicata distinzione tra un allontanamento forzato dal posto di lavoro (licenziamento) e un allontanamento volontario (dimissioni di fatto o assenza ingiustificata) spesso successivo a un alterco. La sentenza qualifica un diverbio tra le parti come un elemento 'neutro', poiché può precedere tanto un licenziamento impulsivo quanto la decisione del lavoratore di abbandonare l'azienda. In tal senso, la condotta successiva del dipendente assume un valore probatorio fondamentale. Nel caso specifico, il fatto che il lavoratore avesse spontaneamente consegnato documenti ai colleghi e prelevato i propri effetti personali è stato interpretato come un comportamento più compatibile con la volontà di abbandonare il posto, piuttosto che come prova di un'espulsione forzata da parte del datore di lavoro.

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

Comunicazioni aziendali e legittimità del licenziamento disciplinare

La pronuncia napoletana ha inoltre chiarito l'interpretazione delle comunicazioni aziendali a soggetti terzi. Una mail inviata dall'azienda ai fornitori per informarli che il dipendente non era più in servizio non è stata considerata prova del licenziamento orale. Il Giudice ha qualificato tale atto come una mera scelta gestionale, necessaria per garantire la continuità operativa aziendale di fronte all'assenza, a quel momento ingiustificata, del referente storico. Conseguentemente, in assenza di prove valide di un licenziamento orale, il rapporto di lavoro è stato ritenuto giuridicamente attivo fino alla data di un successivo licenziamento formalizzato per iscritto. L'assenza prolungata del lavoratore per quasi trenta giorni senza giustificazione è stata, pertanto, qualificata come giusta causa di recesso, configurando una grave lesione del vincolo fiduciario che lega datore di lavoro e dipendente.

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