



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Licenziamento orale

Autore: Redazione | 15/08/2020



*La perdita del lavoro rappresenta un momento difficile nella vita di una persona e per questo è possibile licenziare il dipendente solo in presenza di serie motivazioni.*

Il tuo capo ti ha detto a voce che da domani non devi più venire al lavoro? Ti chiedi se si tratta solo di uno sfogo o di un vero e proprio licenziamento? Il lavoro è un'attività fondamentale nella vita di una persona. Attraverso il lavoro, l'uomo si

forma, svolge un ruolo importante nella società e riesce a portare a casa lo stipendio, necessario per fronteggiare le esigenze di vita proprie e della famiglia. Proprio per questo, la legge consente al datore di lavoro di licenziare il dipendente solo in presenza di serie motivazioni e rispettando determinati requisiti formali.

Se ti stai chiedendo se un **licenziamento orale** è valido, la risposta è no. Nel nostro ordinamento, infatti, il licenziamento deve essere comunicato al lavoratore necessariamente per iscritto sotto pena di nullità. Le conseguenze del licenziamento orale sono molto gravi in quanto questa forma di licenziamento viene considerata particolarmente odiosa e, dunque, la relativa disciplina sanzionatoria è particolarmente severa.

## Che cos'è il licenziamento?

Come in un qualsiasi rapporto contrattuale, anche nel rapporto di lavoro viene riconosciuta alle parti, e cioè al lavoratore e al datore di lavoro, la possibilità di sciogliere il contratto esercitando il **diritto di recesso**. Nell'ambito del contratto di lavoro, il recesso esercitato dal lavoratore viene detto **dimissioni**. Viceversa, il recesso esercitato dal datore di lavoro viene definito **licenziamento**.

Il licenziamento, dunque, è l'atto con cui il datore di lavoro comunica al lavoratore la **cessazione del rapporto di lavoro**. Dal punto di vista strettamente giuridico il licenziamento è un atto unilaterale recettizio, cioè, un atto giuridico che si perfeziona con la conoscenza dello stesso da parte del destinatario.

## Quando è possibile licenziare un dipendente?

Nella gran parte dei contratti, l'esercizio della facoltà di recesso è rimessa ad una libera e discrezionale valutazione del contraente, fatto salvo l'obbligo di rispettare i termini di preavviso di recesso ed, eventualmente, le modalità di comunicazione dello stesso previste nel contratto.

Nel caso del **contratto di lavoro**, la situazione è ben diversa. Recedere dal contratto di lavoro, infatti, significa privare il dipendente di un bene fondamentale, di valore costituzionale **[1]**, e cioè il lavoro. Considerate le conseguenze sociali e sulla vita personale che questo recesso comporta, la legge esige che il

licenziamento sia adottato dal datore di lavoro solo a fronte di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Viceversa, il lavoratore può dimettersi dal rapporto di lavoro senza che sia necessaria la sussistenza di particolari motivazioni ma con il semplice rispetto del periodo di preavviso di dimissioni previsto dal **contratto collettivo nazionale di lavoro** applicato al rapporto di lavoro. Non è, dunque, possibile **licenziare un dipendente** a proprio piacimento.

Il licenziamento, infatti, per essere considerato legittimo, deve rispettare requisiti sostanziali e requisiti formali.

## Licenziamento: requisiti sostanziali

Dal punto di vista della sostanza, il licenziamento, per essere legittimo, deve fondarsi su una giusta causa o un giustificato motivo **[2]**:

- **giusta causa**: si tratta di un gravissimo **comportamento inadempiente del lavoratore** che non consente la prosecuzione nemmeno momentanea del rapporto di lavoro e giustifica, dunque, un licenziamento con effetto immediato, senza attendere il decorso del periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo. Si pensi, ad esempio, al lavoratore sorpreso a rubare merce aziendale, a consegnare documenti segreti alla concorrenza, a drogarsi nel posto di lavoro, etc.;
- **giustificato motivo soggettivo**: anche in questo caso, la scelta del datore di lavoro di **licenziare il dipendente** è determinata da un grave inadempimento del lavoratore. Tuttavia, il livello di gravità della condotta del dipendente è meno grave rispetto alla giusta causa e occorre, dunque, rispettare il periodo di preavviso previsto dal Ccnl applicato o erogare al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso;
- **giustificato motivo oggettivo**: in questo caso, la scelta del datore di lavoro di recedere dal contratto di lavoro non è la conseguenza di un grave inadempimento del dipendente ma, al contrario, deriva da ragioni tecniche, organizzative e produttive. Si tratta, di tutti quei casi in cui l'azienda pone in essere una riorganizzazione interna che determina la soppressione del **posto di lavoro** cui era addetto il lavoratore che viene licenziato.

Ovviamente, per essere legittimo, il licenziamento deve fondarsi su motivi realmente esistenti. Non basta, dunque, addurre una motivazione per rendere legittimo il licenziamento. Occorre essere anche in grado di dimostrare, in un eventuale giudizio promosso dal lavoratore per verificare la **legittimità del licenziamento**, la reale sussistenza del motivo addotto nonché il nesso causale tra quel motivo ed il licenziamento del dipendente.

Sotto questo profilo occorre, infatti, considerare che, nell'eventuale causa sull'**impugnazione del licenziamento**, l'onere della prova circa la legittimità del recesso è posto a carico del datore di lavoro. Quest'ultimo, dovrà dimostrare in particolare che il motivo addotto è realmente sussistente ed esiste un nesso causale tra il motivo addotto e il **licenziamento del dipendente**.

Nel caso del [licenziamento per giustificato motivo oggettivo](#), inoltre, il datore di lavoro deve anche dimostrare di aver tentato di ricollocare il dipendente senza esserci riuscito ([obbligo di repechage](#)) e di aver scelto il dipendente da licenziare seguendo criteri di buona fede e correttezza.

## Licenziamento: i requisiti formali

Oltre alla necessaria sussistenza di una valida ragione giustificativa, il licenziamento è legittimo solo se vengono rispettati i requisiti formali richiesti dalla legge. In particolare, la legge esige che il licenziamento sia comunicato al lavoratore per iscritto con l'esplicita e specifica indicazione del motivo posto alla base del recesso. Ne consegue che il datore di lavoro deve inviare al dipendente una **lettera di licenziamento** per iscritto nella quale viene specificato il motivo che lo ha determinato.

Trattandosi di atto unilaterale recettizio, secondo la giurisprudenza, non è importante il mezzo con cui la lettera viene recapitata essendo importante, invece, accertare che il contenuto della stessa sia entrato nella sfera giuridica del destinatario, ossia, sia stato letto e compreso dal dipendente. Proprio per questo, i giudici del lavoro hanno stabilito la legittimità del licenziamento a mezzo mail **[3]**, a mezzo sms, a mezzo WhatsApp **[4]**. L'importante è poter dimostrare che il licenziamento è stato conosciuto dal lavoratore.

# Il licenziamento orale è legittimo?

In alcuni casi, spesso alla fine di una lite, il datore di lavoro comunica oralmente, o addirittura con un gesto, il licenziamento al dipendente. Spesso, vengono usate espressioni come: “sei licenziato”, “da domani ti caccio”, “da domani non devi più entrare in quella porta”, “non sei più parte della nostra squadra”, eccetera. Si tratta di una forma di licenziamento considerata particolarmente odiosa nel nostro ordinamento. Ne consegue che la reazione dell’ordinamento rispetto al licenziamento orale è particolarmente severa.

Il licenziamento orale, infatti, è considerato radicalmente nullo e, dunque, non viene reputato semplicemente illegittimo ma completamente improduttivo di effetti, con la conseguente applicazione delle **sanzioni più gravi** previste dall’ordinamento in caso di **illegittimità del licenziamento**.

## Licenziamento orale: i termini per l’impugnazione

Nella generalità dei casi, la legge prevede che il licenziamento debba essere impugnato entro termini di decadenza stringenti. In particolare, il lavoratore ha 60 giorni di tempo per impugnare stragiudizialmente il licenziamento, inviando una lettera al datore di lavoro, con cui contesta la legittimità del recesso datoriale. Questo primo termine di 60 giorni decorre dalla data in cui il lavoratore riceve la lettera di licenziamento. Una volta inviata la **lettera di impugnazione stragiudiziale del licenziamento**, inizia a decorrere un secondo termine, di 180 giorni, sempre a pena di decadenza, per impugnare giudizialmente il licenziamento, depositando il ricorso presso il giudice del lavoro competente per territorio.

Nel caso del licenziamento orale la giurisprudenza maggioritaria **[5]** ritiene che i termini di decadenza previsti per l’impugnazione del licenziamento non si applichino ma si applichi unicamente il **termine di prescrizione** quinquennale dalla data in cui è stato intimato oralmente il licenziamento.

# Licenziamento orale: quali conseguenze?

Trattandosi di un licenziamento radicalmente nullo, l'ordinamento considera il licenziamento orale come *tamquam non esset*, ossia, come un atto giuridico completamente incapace di produrre qualsiasi effetto. Dunque, la conseguenza del licenziamento orale è la completa rimozione di tutti i suoi effetti.

Per ricostruire la situazione giuridica che si sarebbe verificata qualora il licenziamento orale non fosse mai stato adottato, la legge prescrive che, in questo caso, il datore di lavoro è condannato alla **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro ed alla corresponsione in suo favore di tutte le somme che gli sarebbero spettate, dalla data del licenziamento orale fino alla data dell'effettiva reintegrazione in servizio, se non fosse mai stato licenziato. Ne consegue che il datore di lavoro, oltre a riammettere in servizio il dipendente licenziato oralmente, gli dovrà pagare tutti gli stipendi e, i relativi contributi sociali, che gli avrebbe pagato se non l'avesse mai mandato via.

È bene notare che questa forma di tutela si applica a tutti i lavoratori indipendentemente dal numero di dipendenti addetti nell'impresa presso cui lavorano e indipendentemente dalla data di assunzione.

## Note

**[1]** Artt. 1, 4 e 35 Cost. **[2]** Art. 3 L. 604/1966. **[3]** Cass. n. 29753/2017. **[4]** Tra le altre, Trib. Catania, 27.06.2017. **[5]** Cass. ordinanza n. 25561 del 12.10.2018.