

## ***Illegittimità delle forme innovative del licenziamento orale***

*La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 10547 del 20 Maggio 2016, ha affermato che in tema di licenziamento, dato che la legge impone la forma scritta non può in alcun modo ritenersi equipollente a tale forma la consegna della busta paga con il TFR e la dichiarazione da consegnare al nuovo datore di lavoro. La tesi risulta del tutto avulsa dal dettato normativo che, pur non richiedendo forme sacramentali, impone la comunicazione per iscritto del licenziamento da cui risulti la chiara volontà di interrompere il rapporto. Pertanto, il licenziamento intimato oralmente è inefficace, per inosservanza dell'onere della forma scritta e, come tale, è idoneo a risolvere il rapporto di lavoro.*

.....

La Corte Suprema con la sentenza in commento, ha affermato che il licenziamento orale e quindi non supportato da forma scritta, è inefficace in ogni sua forma, comprendendo in queste anche con il tentativo maldestro di soddisfare tale requisito con la liquidazione in busta paga del trattamento di fine rapporto e una dichiarazione da consegnare al nuovo datore di lavoro.

### ***Il fatto***

Il caso trae origine dalla sentenza con cui i giudici di Corte d'appello confermavano la sentenza del Tribunale di primo grado che aveva accertato l'inefficacia del licenziamento cominato da una società ad un proprio dipendente, in quanto comunicato oralmente.

La Corte rilevava che il lavoratore era stato assunto a tempo indeterminato e che la prestazione era cessata essendo stata sospesa l'attività aziendale. A tutti i lavoratori era stato comunicato che il cantiere si sarebbe fermato e il lavoratore aveva dichiarato di aver capito di essere stato licenziato solo quanto aveva ricevuto, presso la sua abitazione il prospetto di liquidazione del TFR.

La Corte affermava che vi era stato licenziamento orale non avendo neppure l'azienda confermato di aver consegnato o inviato al dipendente la comunicazione scritta del licenziamento e che non rilevava se il lavoratore avesse inteso che si trattava di licenziamento immediatamente o avesse inizialmente ritenuto che si trattasse di

sospensione e solo successivamente avesse inteso trattarsi di licenziamento, il quale era, in ogni caso, inefficace.

I giudici di secondo grado rilevavano quindi che all'inefficacia del licenziamento conseguiva la continuità del rapporto e l'obbligo di corrispondere le retribuzioni fino alla data nella quale il lavoratore aveva trovato altro impiego.

La Corte inoltre escludeva la decadenza dall'impugnazione del licenziamento, stante la natura orale dello stesso e la sua soggezione solo al termine prescrizionale e che non era desumibile implicita rinuncia all'impugnazione dall'accettazione del TFR. Infine i giudici definivano che non poteva trovare applicazione la previsione sanzionatoria dell'art. 8 L. n. 604/1966 riferibile solo alle ipotesi di licenziamento prive di giustificazione.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, censurandola in particolare per aver affermato la sussistenza di un licenziamento orale. I titolari osservavano che per la forma scritta del licenziamento non erano necessarie forme sacramentali e che poteva essere comunicato al lavoratore in forma indiretta purché chiara. Sul punto, a loro avviso, i documenti consegnati al lavoratore, la busta paga con il TFR e la dichiarazione da consegnare al nuovo datore di lavoro, costituivano modalità idonea alla comunicazione del licenziamento in ragione della libertà di forme e che cioè detti documenti costituivano comunicazione scritta del licenziamento dalla quale iniziava a decorrere il termine di decadenza.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Innanzitutto i Giudici Supremi ricordavano che l'art. 2 della Legge 15 Luglio 1966, n. 604, novellato dall'art. 2 della legge 11 Maggio 1990, n. 108, impone la forma scritta del licenziamento.

Proseguendo poi in motivazione, la Corte sottolineava come risultavano del tutto infondati i tentativi dei ricorrenti di ritenere comunicato per iscritto il licenziamento affermando l'equipollenza alla forma scritta della consegna della busta paga con il TFR e della dichiarazione da consegnare al nuovo datore di lavoro. Tale tesi risultava difatti del tutto avulsa dal dettato normativo che, pur non richiedendo forme sacramentali, impone la comunicazione per iscritto del licenziamento da cui risulti la chiara volontà di interrompere il rapporto. Dunque, la Corte territoriale non aveva potuto che constatare correttamente l'avvenuto licenziamento orale, la sua conseguente inefficacia e la prosecuzione del rapporto.

La Corte territoriale, in tal modo, concludevano i Giudici Supremi, si era uniformata alla giurisprudenza di legittimità secondo cui il licenziamento intimato oralmente è radicalmente inefficace, per inosservanza dall'onere della forma scritta, imposto dall'art. 2 citato come successivamente modificato e, come tale, è inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro, non rilevando, ai fini di escludere la continuità del rapporto stesso, né la qualità di imprenditore del datore di lavoro, né il tipo di regime causale applicabile (reale od obbligatorio), giacché la sanzione ivi prevista non opera soltanto nei confronti dei lavoratori domestici e di quelli ultrasessantenni (salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto).

Inoltre il licenziamento orale, sentenziava la Corte, era sottratto all'onere di impugnazione nel termine di decadenza e, circa il risarcimento del danno, doveva trovare applicazione, così come affermato dalla Corte d'appello, l'ordinario regime risarcitorio, segnatamente consistente, trattandosi di rapporto di lavoro in essere nel pagamento delle retribuzioni non percepite a causa dell'inadempimento datoriale, risarcimento che nella specie era stato limitato al periodo dal licenziamento alla data nella quale il lavoratore aveva trovato altro impiego.

Da tutto quanto sopra, il ricorso veniva rigettato.

### ***In definitiva***

In tema di licenziamento, poiché la legge impone la forma scritta del licenziamento, non può ritenersi equipollente alla forma scritta la consegna della busta paga con il TFR e la dichiarazione da consegnare al nuovo datore di lavoro, trattandosi di forme che risultano del tutto estranee al dettato normativo il quale, pur non richiedendo forme sacramentali, impone però la comunicazione per iscritto del licenziamento da cui risulti la chiara volontà di interrompere il rapporto.