



IL TRIBUNALE DI ROMA SEZIONE LAVORO

Il giudice del lavoro Giovanni Mimmo, nel procedimento iscritto al numero **39502** del ruolo generale dell'anno **2015** promosso ai sensi dell'art. 1, commi 47 e ss., della legge 28 giugno 2012 n. 92 da [redacted] (Avv.ti Giuseppe Sottile, Guido Chiodetti e Caterina Sanguedolce) contro la società [redacted] (Avv. [redacted] e), avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento verbale del 13 giugno 2015 e la richiesta di reintegrazione e di risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 30 marzo 2016, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

1. Con il ricorso proposto ai sensi dell'art. 1, commi 47 e ss, della legge 28 giugno 2012 n. 92 [redacted] : premesso di avere lavorato dal 27 settembre 2011 alle dipendenze della società [redacted] presso il ristorante avente insegna [redacted] in Roma piazza [redacted] svolgendo mansioni di operaio, ha affermato di essere stato licenziato verbalmente in data 13 giugno 2015 dal signor [redacted] : in particolare, il ricorrente, premesso che il signor [redacted] non ricopre alcuna carica nella società convenuta, ma che è l'effettivo gestore e proprietario del ristorante, ha affermato che questi gli aveva chiesto di recarsi presso la sua abitazione per eseguire dei lavori; alla richiesta del ricorrente di un po' di tempo per ultimare alcuni lavori che stava facendo presso il ristorante, il signor [redacted] telefonicamente, lo ha invitato ad andare via e tornare a casa.

Ha affermato l'inefficacia del licenziamento verbale in quanto privo di forma scritta ed ha convenuto in giudizio la società [redacted] chiedendo di accertare l'inefficacia del licenziamento e la condanna della società a reintegrarlo nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni dalla data del licenziamento all'effettiva reintegra parametrate ad una retribuzione mensile globale di fatto di € 852,95.

1.2. La società [redacted] ha contestato l'esistenza di un licenziamento verbale affermando che per l'azienda il ricorrente è regolarmente in forza, pur essendo assente ingiustificato a decorrere dal 1 settembre 2015; in ogni caso, ha evidenziato che il signor [redacted] non ha mai comunicato al ricorrente di allontanarsi dal posto di lavoro e che questi non ha alcun potere decisionale in ambito aziendale.

Ha chiesto il rigetto del ricorso.

2. Essendo pacifica la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, occorre nella fattispecie verificare le modalità della cessazione del rapporto.



Si deve evidenziare che la società, pur contestando l'esistenza di un recesso e affermando la attuale sussistenza di un rapporto di lavoro (vedi dichiarazioni del procuratore della società all'udienza del 3 febbraio 2015), non ha consentito al prestatore di riprendere l'attività lavorativa (vedi dichiarazioni del ricorrente all'udienza dell'8 marzo 2016).

Secondo la giurisprudenza della Suprema Corte nell'ipotesi di controversia in ordine al "quomodo" della risoluzione del rapporto (licenziamento orale o dimissioni) si impone una indagine accurata da parte del giudice di merito, che tenga adeguato conto del complesso delle risultanze istruttorie, in relazione anche all'esigenza di rispettare non solo il primo comma dell'art. 2697 c.c., relativo alla prova dei fatti costitutivi del diritto fatto valere dall'attore, ma anche il secondo comma, che pone a carico dell'eccepiente la prova dei fatti modificativi o estintivi del diritto fatto valere dalla controparte. Sicché, in mancanza di prova delle dimissioni, l'onere della prova concernente il requisito della forma scritta del licenziamento (prescritta "ex lege" a pena di nullità) resta a carico del datore di lavoro, in quanto nel quadro della normativa limitativa dei licenziamenti, la prova gravante sul lavoratore riguarda esclusivamente la cessazione del rapporto lavorativo, mentre la prova sulla controdeduzione del datore di lavoro - avente valore di una eccezione - ricade sull'eccepiente - datore di lavoro ex art. 2697 c.c. (cfr. Cass. 19 ottobre 2011, n. 21684; 1 febbraio 2008, n. 2498; 27 agosto 2007, n. 18087; 20 maggio 2005, n. 10651).

Pertanto, qualora il lavoratore deduca di essere stato licenziato oralmente e faccia valere in giudizio la inefficacia o invalidità di tale licenziamento, chiedendo la condanna del datore di lavoro al pagamento delle conseguenti indennità e retribuzioni, questi deve provare in primo luogo l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, qualora contestato, nonché la cessazione del rapporto di lavoro medesimo - ossia la mancata accettazione della propria prestazione lavorativa - mentre ricade sul datore di lavoro l'onere di provare che la cessazione del rapporto sia conseguente a dimissioni, ovvero ad una condotta del prestatore il quale non abbia più offerto la prestazione lavorativa (cfr. Cass. 13 aprile 2005, n. 7614).

2.1. I testimoni e , direttori di sala presso il ristorante , hanno dichiarato che il ricorrente lavorava presso il ristorante e di non averlo visto più (secondo il primo ha lavorato fino all'estate 2015) e di avere sentito dire dai colleghi che era partito. Entrambi i testimoni hanno dichiarato che il signor è il proprietario dell'immobile ove è ubicato il ristorante.

Il teste in ordine alla cessazione del rapporto di lavoro del ricorrente ha affermato che un collega, il signor , gli aveva detto che il signor aveva mandato via il ricorrente; il teste ha precisato che il signor è il capo del ristorante.

Il teste anche lui dipendente del ristorante, ha riferito di essersi recato un giorno di giugno 2015 presso i locali del ristorante per ritirare la busta paga e di avere visto il ricorrente che parlava al telefono; dopo qualche minuto, uscendo dal ristorante ha visto il ricorrente all'esterno dei locali del ristorante e gli ha chiesto come mai stesse fuori; il ricorrente



gli ha riferito il colloquio telefonico avuto con il signor _____, definito dal teste quale “principale”, all’esito del quale questi aveva detto al ricorrente di andar via.

2.2. Elemento essenziale per valutare la esatta dinamica della cessazione del rapporto di lavoro è costituito dalla impugnativa del licenziamento dell’8 luglio 2015 inviata dal ricorrente e pervenuta alla società convenuta in data 13 luglio 2015, nella quale il ricorrente affermava la sussistenza di un licenziamento verbale intimato dal signor _____ in data 13 giugno 2015.

A fronte di tale comunicazione la società non ha risposto alcunché al lavoratore, né ha contestato la dinamica dei fatti invitando il ricorrente a riprendere servizio.

Secondo elementari criteri di correttezza e buona fede, qualora effettivamente l’allontanamento del lavoratore fosse dipeso da una sua scelta, ovvero qualora il soggetto che avrebbe intimato il licenziamento non avesse effettivamente alcun potere verso i lavoratori, in presenza di una comunicazione inviata dal lavoratore al datore di lavoro in cui si contesta il licenziamento verbale, quest’ultimo avrebbe dovuto chiarire la propria posizione, per esempio, escludendo l’esistenza di alcuna volontà di recede dal rapporto.

Risulta, invece, contraddittoria la posizione della società, la quale si è costituita in giudizio affermando che il ricorrente si sarebbe allontanato dal posto di lavoro a decorrere dal 1 settembre 2015 senza alcuna giustificazione, ma non ha fornito alcuna spiegazione in ordine alla lettera che il lavoratore, già a luglio 2015, aveva inviato alla società contestando il licenziamento verbale.

Dalle dichiarazioni dei testimoni, peraltro, non risulta in alcun modo veritiera la circostanza secondo la quale il ricorrente si sarebbe allontanato a decorrere dal 1 settembre 2015 (circostanza che presupporre un regolare svolgimento del rapporto fino al 31 agosto 2015) in quanto tutti i testimoni escussi hanno confermato che il ricorrente dal giugno 2015 non ha più reso la propria prestazione lavorativa.

Il silenzio del datore di lavoro di fronte alla missiva del luglio 2015, il comportamento tenuto in udienza dalla società convenuta, la quale ha dapprima negato l’esistenza di un licenziamento verbale affermando che per quanto la riguarda il lavoratore è ancora dipendente della società, salvo poi non consentire il concreto ripristino del rapporto una volta che il lavoratore si sia recato sul posto di lavoro e le dichiarazioni del teste _____, portano a ritenere che effettivamente vi sia stato un recesso verbale da parte della società convenuta, intimato dal soggetto che, nella considerazione dei lavoratori, è ritenuto l’effettivo titolare dell’azienda, al di là delle evidenze formali.

3.2. Alla luce degli elementi sopra indicati risulta provata non solo l’estromissione del prestatore di lavoro dall’azienda, senza che il datore di lavoro abbia a sua volta provato che tale estromissione sia dipesa da volontà esclusiva del prestatore stesso, ma anche l’imputazione di tale estromissione al datore di lavoro per mezzo di un soggetto formalmente estraneo alla azienda, ma di fatto capace di esercitare un proprio potere sul personale dipendente.

La condotta silente della società, la quale non ha risposto alla missiva del lavoratore, né lo ha mai invitato a riprendere servizio, né gli ha mai contestato l’assenza dal servizio,



sostanzialmente costituisce un avallo ed una ratifica implicita dell'operato del signor [redacted] con conseguente imputabilità del recesso direttamente al datore di lavoro. Si deve precisare che nella lettera di impugnazione del licenziamento dell'8 luglio 2015 il lavoratore, per mezzo del proprio avvocato, aveva espressamente dichiarato di essere stato telefonicamente licenziato in data 13 giugno 2015 dal signor [redacted].

4. Una volta qualificata come licenziamento la cessazione del rapporto, lo stesso deve essere dichiarato inefficace per violazione dell'art. 2 della legge 15 luglio 1966 n. 604 che impone nel licenziamento la forma scritta.

Ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, nel caso in cui il licenziamento risulti inefficace per mancanza della forma scritta a prescindere dal numero dei dipendenti trova applicazione la tutela reale di cui ai primi tre commi dell'art. 18 medesimo.

4.1. Il licenziamento, pertanto, deve essere dichiarato inefficace con conseguente condanna del datore di lavoro a reintegrare il ricorrente nel medesimo posto di lavoro occupato fino al licenziamento e a corrispondere un risarcimento pari alla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quella di effettiva reintegra, oltre al versamento dei contributi previdenziali.

In ordine alla quantificazione della retribuzione mensile globale di fatto da utilizzare quale parametro per il risarcimento del danno, può essere ritenuta corretta l'indicazione fornita dal lavoratore, il quale la quantifica in € 852,95, in assenza di contestazioni da parte del datore di lavoro.

5. La società convenuta, soccombente, deve essere condannata al pagamento in favore del ricorrente delle spese del giudizio liquidate in dispositivo sulla base delle tariffe di cui al d.m. 10 marzo 2014 n. 55.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione,

dichiara inefficace il licenziamento intimato dalla società [redacted] nei confronti di [redacted]

in data 13 giugno 2015 e, per l'effetto, ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condanna la società [redacted] S.r.l. al pagamento, a titolo di risarcimento del danno, a favore di [redacted] delle retribuzioni maturate dal 13 giugno 2015 all'effettiva reintegra parametrata su una retribuzione mensile globale di fatto di € 852,95, oltre al versamento dei contributi previdenziali;

condanna la società [redacted] S.r.l. al rimborso in favore di [redacted] dei compensi professionali di avvocato liquidati in complessivi € 2.748,00, di cui € 358,00 per spese generali, oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Si comunichi alle parti alle parti.

Roma, il 31 marzo 2016

Il giudice
Giovanni Mimmo

