

ANNULLAMENTO DIMISSIONI PER VIOLENZA

GIOVANNI MAGLIARO

La minaccia del licenziamento per giusta causa si configura come prospettazione di un male ingiusto ove si accerti l'inesistenza del diritto del datore di lavoro a licenziare per l'insussistenza della inadempienza addebitabile al dipendente. Altrimenti si tratta della minaccia di far valere un diritto. In tal caso le dimissioni rassegnate dal lavoratore per evitare un licenziamento giusto non sono invalide. Solo se la minaccia del licenziamento è ingiusta le dimissioni possono essere annullate per vizio della volontà ma l'onere di fornire la prova dell'invalidità delle stesse è a carico del lavoratore che propone l'azione di annullamento e non dell'azienda. Le dimissioni, pur consistendo in un atto unilaterale, sono annullabili per vizio della volontà qualora siano etero determinate dal comportamento di parte datoriale che ingeneri nel prestatore una rappresentanza alterata della realtà.



n.49
20 dicembre 2018

Con la sentenza n. 14321 dell'8 giugno 2017 la Corte di Cassazione ha affrontato il tema relativo alla annullabilità delle dimissioni del lavoratore estorte con violenza dal datore di lavoro. In particolare la violenza sarebbe consistita, secondo la tesi dal lavoratore, dalla prospettazione di un male ingiusto. Per evitarlo il lavoratore sarebbe stato costretto alle dimissioni.

La vicenda trae origine dal ricorso proposto da un lavoratore dipendente da un punto vendita della Zara Italia di Ancona. Nel ricorso l'interessato sosteneva che, dopo l'applicazione di due sanzioni disciplinari conservative, era stato convocato presso la sede centrale di Milano dove sarebbe stato minacciato di licenziamento qualora non si fosse dimesso immediatamente accettando lo scioglimento del rapporto a fronte di un incentivo di diecimila euro. Prima il Tribunale di Ancona poi la Corte di Appello avevano respinto le domande di annullamento per violenza delle dimissioni con incentivo sottoscritte dal lavoratore.

A sostegno della decisione i giudici della Corte d'Appello hanno evidenziato che il ricorrente non aveva contestato né gli inadempimenti sanzionati in precedenza né quelli più recenti oggetto di lettere predisposte e mostrate durante la riunione sebbene ritenesse che non rientrassero nelle previsioni di infrazioni sanzionabili col licenziamento. Inoltre tali condotte, per il ruolo svolto dal dipendente e anche in considerazione della loro reiterazione e della protrazione di un atteggiamento negligente erano tali da giustificare il licenziamento per giusta causa. Pertanto non era ravvisabile alcuna violenza morale essendo esclusa la falsa rappresentazione della realtà in ordine ai presupposti per il licenziamento.

La Cassazione ha respinto il ricorso del lavoratore ed ha confermato le decisioni dei giudici di merito. Ha anzitutto affermato che la Corte d'Appello si è attenuta correttamente a principi consolidati ritenendo che gli inadempimenti contestati oggetto sia di richiami verbali che di lettere mostrate durante la riunione fossero tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, anche in considerazione della non trascurabile rilevanza del ruolo di responsabile di reparto rivestito dal ricorrente.

In tema di annullamento delle dimissioni del lavoratore, la minaccia del licenziamento per giusta causa si configura come prospettazione di un male ingiusto solo nel caso in cui si accerti l'inesistenza del diritto del datore di lavoro al licenziamento per l'insussistenza della inadempienza addebitabile al dipendente. In caso contrario si tratta soltanto di legittima minaccia di far valere un diritto. Non sono pertanto invalide le dimissioni rassegnate dal lavoratore per evitare un licenziamento giusto.

Solo se la minaccia di licenziamento è ingiusta le dimissioni possono essere annullate per violenza che determina un palese vizio della volontà. In questo caso però l'onere di fornire la prova della invalidità delle dimissioni è, in applicazione dei principi generali, a carico del lavoratore che propone l'azione di annullamento e non dell'azienda. Le dimissioni, pur consistendo in un atto unilaterale, sono annullabili per vizio della volontà qualora siano etero determinate dal comportamento datoriale che ingeneri nel prestatore una rappresentanza alterata della realtà.

La Corte territoriale, accertata la sussistenza di ragioni giustificative di un recesso per giusta causa, ha escluso sia l'esistenza di vizi del consenso tali da determinare una falsa rappresentazione della realtà sia una violazione degli obblighi di correttezza e buona fede da parte del datore di lavoro. Per questi motivi, in sintesi, la Cassazione ha respinto il ricorso ed ha confermato le sue decisioni.