

Tribunale di Trani sez. lav., 19/01/2022, n. 121

Fatto

ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

I. Con ricorso depositato in data 28/03/2019 la parte ricorrente ha chiesto, previo accertamento del rapporto di lavoro subordinato intercorso tra le parti dal 09/10/2017 al 15/03/2018, la condanna della parte resistente al pagamento della complessiva somma di Euro 19.645,07 a titolo di differenze retributive (anche per lavoro straordinario) e TFR maturato, asserendo di aver percepito una retribuzione inferiore alla quantità e alla qualità del lavoro effettivamente svolto. La parte ricorrente ha domandato, altresì, la declaratoria di nullità del licenziamento, in quanto intimato oralmente in data 15/03/2018.

II. Sebbene sia stata ritualmente convenuta in giudizio, la parte resistente è rimasta contumace.

III. In via preliminare, occorre evidenziare che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità che non si ha ragione di disattendere, l'elemento caratteristico del rapporto di lavoro subordinato è espresso dal vincolo di soggezione personale del prestatore di lavoro al potere direttivo del datore di lavoro che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto al loro risultato.

Difatti, ai fini della distinzione fra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo la Suprema Corte di Cassazione ritiene decisiva la verifica della sussistenza nel singolo rapporto di lavoro del vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale si estrinseca nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative. L'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore ed alla sua attuazione [cfr., ex multis, Cass., Sez. Lav., Sentenza n. 5645 del 09/03/2009 (Rv. 607474); Cass., Sez. Lav., Sentenza n. 13858 del 15/06/2009 (Rv. 608829); Cass., Sez. Lav., Sentenza n. 28525 del 01/12/2008 (Rv. 606325); Cass. Sez. Lav., Sentenza n. 4171 del 24/02/2006 (Rv. 587209)].

A tale riguardo, la Suprema Corte, nel corso degli anni, ha enucleato una serie di elementi sintomatici del vincolo di subordinazione (c.d. elementi empirici) tra cui l'inserimento del prestatore nell'organizzazione dell'impresa, la continuità della prestazione lavorativa, la collaborazione, l'osservanza di un orario di lavoro stabile, la messa a disposizione del datore di lavoro delle energie lavorative del prestatore (in ossequio al potere direttivo e di controllo esercitato dallo stesso datore di lavoro), l'assenza del rischio d'impresa in capo al prestatore di lavoro, la percezione della retribuzione in misura predeterminata, la spettanza al datore di lavoro del potere di organizzazione dell'attività lavorativa; criteri tutti riconducibili alla

caratteristica fondamentale della subordinazione ovverossia l'eterodirezione.

III.1. Ci² premesso in termini di carattere generale, nella vicenda oggetto di causa, si ritiene che la parte ricorrente ha fornito la prova del vincolo della subordinazione caratterizzante l'intercorso rapporto lavorativo (dal 09/10/2017 al 15/03/2018) con le specifiche mansioni (di addetta alle vendite) e l'osservanza dell'orario lavorativo (dal lunedì alla domenica dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 16.00 alle ore 21.00) dedotti in ricorso.

III.2. In particolare, i testimoni escussi nel corso della fase istruttoria hanno confermato l'assunto difensivo di parte ricorrente con riferimento alla durata del rapporto lavorativo, alle mansioni espletate dalla parte ricorrente ed all'orario lavorativo osservato dalla stessa lavoratrice.

III.2.1. In particolare, la testimone (*omissis*)(cliente) ha riferito posso confermare di aver visto la ricorrente svolgere le mansioni di commessa, in particolare riporre la merce sugli scaffali, caricare e scaricare la merce e servire la clientela; confermo la circostanza sub 131 del ricorso introduttivo; confermo in parte la circostanza sub 142 in quanto le direttive erano impartite dalla moglie del titolare; tutte le volte che mi sono recata in negozio ho visto la ricorrente al lavoro e posso confermare di aver visto la sig.ra (*omissis*) lavorare il sabato e domenica anche durante le festività natalizie; riferisco di averla vista in vari orari.

III.2.2. L'altra testimone (*omissis*)(cliente) ha dichiarato: confermo la circostanza sub 13 del ricorso introduttivo in quanto ero cliente abituale del negozio in cui lavorava la sig.ra (*omissis*).; confermo la circostanza sub 14 del ricorso introduttivo in quanto, ogni volta che mi recavo presso il negozio vedevo la titolare che diceva di caricare e scaricare la merce, di sistemare la merce tra gli scaffali, seguire i clienti, preciso che mi recavo quasi tutti i giorni presso il negozio il quale era aperto anche la domenica, sia mattina che sera; confermo la circostanza sub 153 del ricorso introduttivo, ogni volta che mi recavo al negozio sia al mattino verso le 11.00 o nel pomeriggio verso le 17.00 o 18.00 vedevo sempre lavorare la sig.ra (*omissis*) anche alla domenica e nei giorni festivi come quelli di Natale; confermo la circostanza sub 164 del ricorso introduttivo e preciso che oltre l'addetta alla vendita era anche una tuttofare del negozio, e certe volte lei mi seguiva negli acquisti; nulla posso riferire in merito alle circostanze sub 17, 18, 19, 20, 21, 22 e 23 del ricorso introduttivo; in riferimento alla circostanza sub 22 del ricorso introduttivo posso solo riferire che dalla metà di marzo 2018 non ho visto lavorare.

3 Vero che la ricorrente, durante il predetto rapporto di lavoro subordinato alla dipendenza della ditta individuale Ideal Store di J. J., ha osservato il seguente orario di lavoro: ogni giorno, dal lunedì alla domenica, dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 16.00 alle ore 21.00.

1. Vero che la sig.ra (omissis) ha lavorato continuativamente alle dipendenze di Ideal Store di (omissis), dal 09.10.2017 al 15.03.2018?

2. Vero che la sig.ra (omissis) era soggetta quotidianamente alle direttive impartite dal titolare della ditta individuale Ideal Store sig. (omissis)?

4. Vero che la lavoratrice, durante l'intercorso rapporto di lavoro subordinato ha svolto le mansioni di Addetta alle Vendite (livello IV CCNL COMMERCIO)?

III.3. Passando alla quantificazione del credito della parte ricorrente, si ritiene che il conteggio allegato al ricorso è sostanzialmente corretto, in quanto è stato sviluppato sulla base del CCNL di settore applicato (CCNL dipendenti del settore terziario) in relazione alla effettiva durata del rapporto lavorativo (dal 09/10/2017 al 15/03/2018), alle specifiche mansioni (con inquadramento nel livello 4) ed all'orario lavorativo (dal lunedì alla domenica dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 16.00 alle ore 21.00) dedotti in ricorso e riscontrati attraverso le predette deposizioni testimoniali.

III.4. Pertanto, la parte resistente deve essere condannata a corrispondere in favore della parte ricorrente l'importo complessivo di Euro 19.645,07 a titolo di differenze retributive (anche per lavoro straordinario) e TFR maturato, cui dovranno aggiungersi gli interessi legali da calcolarsi sulla sorte capitale di anno in anno rivalutata secondo l'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati con decorrenza dalla data di maturazione di ciascun credito e fino al soddisfo.

IV. L'impugnativa del licenziamento deve essere invece rigettata.

IV.1. Nulla i testimoni sono stati in grado di riferire in merito alle cause di cessazione del rapporto di lavoro, che formalmente risulta denunciato in data 22/02/2018 come rapporto di lavoro a tempo determinato e concluso il 21/05/2018 (si veda il Modello UNIFICATO LAV prodotto da parte ricorrente).

IV.2. Pertanto, la domanda nella parte in cui è diretta ad accertare la nullità del licenziamento orale deve essere rigettata, in quanto non è stato assolto l'onere della prova a carico dell'ex lavoratrice [arg. ex Cass. Sez. Lav., Sentenza n. 3822 del 08/02/2019 (Rv. 652914/01): Il lavoratore che impugni il licenziamento allegandone l'intimazione senza osservanza della forma scritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della domanda, che la risoluzione del rapporto è ascrivibile alla volontà datoriale, seppure manifestata con comportamenti concludenti, non essendo sufficiente la prova della mera cessazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa; nell'ipotesi in cui il datore eccepisca che il rapporto si è risolto per le dimissioni del lavoratore e all'esito dell'istruttoria da condurre anche tramite i poteri officiosi ex art. 421 c.p.c. per duri l'incertezza probatoria, la domanda del lavoratore andrà respinta in applicazione della regola residuale desumibile

dall'art. 2697 c.c.].

IV.3. Rimangono assorbite le ulteriori domande di reintegrazione e risarcitorie connesse alla richiesta di declaratoria di nullità del dedotto licenziamento orale.

V. Le spese processuali liquidate come in dispositivo ai sensi del D.M. n.55/2014 nell'ambito dello scaglione di riferimento (Euro 5.200,01-26.000,00) tenuto conto della concreta complessità delle questioni trattate e dell'attività istruttoria espletata seguono la prevalente soccombenza e vengono poste a carico della parte resistente con distrazione in favore del procuratore costituito dichiaratosi anticipatario.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, deduzione ed eccezione cos'è definitivamente provvede:- accoglie la domanda attorea per quanto di ragione e, per l'effetto, dichiara che tra le parti intercorso un rapporto di lavoro subordinato dal 09/10/2017 al 15/03/2018 con espletamento delle mansioni di addetta alle vendite ed inquadramento nel 4° livello del CCNL di settore;

condanna la parte resistente a corrispondere in favore della parte ricorrente la somma complessiva di Euro 19.645,07 per le causali indicate in motivazione, cui dovranno aggiungersi gli interessi legali da calcolarsi sulla sorte capitale di anno in anno rivalutata secondo l'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati con decorrenza dalla data di maturazione di ciascun credito e fino al soddisfo;

rigetta la domanda attorea per la parte residua;

condanna la parte resistente a rifondere nei confronti della parte ricorrente le spese processuali, che liquida complessivamente in Euro 3.200,00 per competenze professionali, oltre al rimborso forfettario per spese generali nella misura del 15%, CAP ed IVA come per legge con distrazione in favore del procuratore costituito dichiaratosi anticipatario.

Trani, 19/01/2022

Il Giudice del Lavoro (*omissis*)

Campi meta

Massima : *Il vincolo di subordinazione, quale elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato, si manifesta nella soggezione del lavoratore al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, nonché nella messa a disposizione delle proprie energie lavorative.*

L'accertamento del rapporto di lavoro subordinato richiede la prova di specifici elementi come l'osservanza di orari, l'inserimento nell'organizzazione aziendale e lo svolgimento di mansioni sotto la direzione del datore. In caso di licenziamento orale non provato dal lavoratore, la domanda di nullità del licenziamento deve essere rigettata, in assenza di prova della volontà del datore di risolvere il rapporto.

Supporto Alla Lettura :

LICENZIAMENTO

Il licenziamento è l'atto con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro. Esistono diverse motivazioni che possono dare origine al licenziamento:

- giusta causa
- giustificato motivo soggettivo
- giustificato motivo oggettivo
- licenziamento orale (o verbale)
- licenziamento in maternità o in conseguenza del matrimonio

GIUSTA CAUSA Comportamento del lavoratore che costituisca grave violazione ai propri obblighi contrattuali, tale da ledere in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti e che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro (c.c. 2119).

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO è rappresentato da comportamenti disciplinarmente rilevanti del dipendente ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso. Rientra ad esempio il licenziamento per motivi disciplinari.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO è rappresentato da ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro dell'impresa. Costituisce pertanto G.M.O. la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo ripesaggio, ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento. La procedura in tutte queste forme di licenziamento per impugnare è bifasica: impugnativa stragiudiziale entro 60 giorni. Impugnativa giudiziale nei successivi 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale. **LICENZIAMENTO VERBALE O ORALE** è il caso in cui il lavoratore viene allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro (lettera o mail) ma a voce. Il licenziamento è nullo.