

L'APPROFONDIMENTO - Dimissioni - III**Errore, dolo, violenza, incapacità naturale**

La volontà di recedere dal contratto di lavoro subordinato non deve essere viziata da errore, dolo, violenza o incapacità naturale, vizi che comportano l'annullabilità delle dimissioni.

di Francesco Bacchini

Le dimissioni costituiscono un atto (unilaterale) volontario, mediante il quale il lavoratore recede dal contratto di lavoro subordinato indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro.

La volontà manifestata dal lavoratore di recedere dal contratto di lavoro subordinato deve essere libera, non potendo risultare viziata da errore, dolo, violenza o incapacità naturale; le dimissioni viziate sono invalide e di conseguenza annullabili (con il conseguente ripristino del rapporto di lavoro) e ciò in virtù dell'estensione disposta dall'art. 1324 c.c. ai negozi unilaterali inter vivos dell'applicabilità delle norme generali in materia di annullabilità dei contratti per vizi del consenso.

La dottrina e, in particolare, la giurisprudenza hanno ampiamente utilizzato la disciplina sui vizi del consenso nel recesso per dimissioni, ritenendo sufficiente per procedere all'annullamento delle stesse, la sussistenza di una menomazione delle facoltà intellettive e volitive, tale da impedire al lavoratore la formazione di una volontà cosciente (Cass. civ., Sez. lavoro, 18/03/2008, n.7292, in Mass. Giur. It., 2008).

Errore

Le dimissioni del lavoratore soggiacciono alle norme che regolano i contratti, comprese quelle in tema di annullabilità per vizi della volontà ed in particolare, ai sensi degli art. 1428, 1429 n. 4 e 1431 c.c., per errore di diritto che si verifica quando il malinteso riguarda l'esistenza (o la permanenza in vigore) o il contenuto e la portata di una norma giuridica ovvero il modo in cui la stessa deve essere interpretata o applicata - fermo restando che, in quest'ultima ipotesi, l'errore sia riconoscibile dal destinatario delle dimissioni (Cass. civ., Sez. lavoro, 19/08/1996, n.7629) e il datore di lavoro non abbia provveduto a segnalarlo anzitempo al lavoratore dimissionario (Cass. civ., Sez. lavoro, 18/11/1999, n. 12784, in Mass. Giur. It., 1999; si veda anche, Cass. civ., 08/01/1981, n.180; Cass. civ., Sez. lavoro, 11/06/2004, n.11153, in Mass. Giur. It., 2004). Tuttavia, il lavoratore indotto alle dimissioni da colpevole comportamento dell'I.N.P.S., che gli abbia erroneamente comunicato il perfezionamento del requisito contributivo per il conseguimento della pensione di anzianità, ha diritto al risarcimento del danno in un importo commisurabile a quello delle retribuzioni perdute fra la data della cessazione del rapporto di lavoro e quella dell'effettivo conseguimento della pensione, in forza del completamento del periodo di contribuzione a tal fine necessario, ottenuto col versamento di contributi volontari, da sommarsi a quelli obbligatori anteriormente accreditati (Cass. civ., Sez. lavoro, 24/01/2003, n.1104, Lavoro nella Giur., 2003, 576).

Dolo

Anche le dimissioni rese per effetto di artifici e raggiri posti in essere dal datore di lavoro, sono annullabili a patto che, ovviamente, il dolo sia risultato determinante nel processo di formazione della volontà del lavoratore di recedere dal contratto di lavoro subordinato.

Per la configurabilità del dolo come vizio del consenso, nella previsione dell'art. 1439 c.c. è, in ogni caso, necessario che il raggio o l'inganno abbia agito come fattore determinante della volontà negoziale, ingenerando nella parte che lo subisce una rappresentazione alterata della realtà (Cass. civ., Sez. lavoro, 18/08/2004, n.16179, in Mass. Giur. Lav., 2004, 948).

Il dolo deve consistere nel "mendacio", a patto che, valutato in relazione alle circostanze di fatto ed alle qualità e condizioni dell'altra parte, sia accompagnato da una condotta maliziosa ed astuta, capace di realizzare l'inganno voluto e sorprendere la buona fede di una persona di normale diligenza e buon senso, posto che l'affidamento non può ricevere tutela giuridica se è fondato sulla negligenza (Cass. civ., Sez. II, 28/10/1993, n.10718, in Mass. Giur. It., 1993). In questo senso non sussiste annullabilità delle dimissioni per dolo nel caso in cui il datore di lavoro abbia prospettato al lavoratore la possibilità di instaurare un futuro rapporto di lavoro autonomo (nel caso di specie, successivamente alle dimissioni, il rapporto di lavoro autonomo si era instaurato ma dopo poco tempo era stato interrotto per il recesso del datore di lavoro, Pret. Milano, 20/10/1993).

Violenza

Anche la violenza è causa di annullamento delle dimissioni. In tema di violenza morale quale vizio invalidante del consenso, i requisiti previsti dall'art. 1435 c.c. possono variamente atteggiarsi, a seconda che la coazione si eserciti in modo esplicito, manifesto e diretto, o, viceversa, mediante un comportamento intimidatorio, oggettivamente ingiusto, anche ad opera di un terzo; è in ogni caso sempre necessario che la minaccia sia stata specificamente diretta al fine di estorcere la dichiarazione negoziale della quale si deduce l'annullabilità e risulti di tale natura da incidere, con efficacia causale concreta, sulla libertà di autodeterminazione dell'autore di essa.

La violenza deve avere, comunque, caratteristiche e intensità peculiari da fare impressione ad una persona sensata e deve essere tale da farle temere di esporre sé o i suoi beni ad un male ingiusto e notevole, dovendosi avere riguardo, per riscontrarla, all'età, al sesso e, più in generale, alla complessiva condizione delle persone sulle quali interviene.

Minaccia di far valere un diritto e violenza

La minaccia di far valere un diritto può essere causa di annullamento del contratto solo quando è diretta a conseguire vantaggi ingiusti (Cass. civ. Sez. lavoro 30/10/2001, n. 13523, in Not. Lav. n. 9, 2002, p. 803), così disponendo gli artt. 1434, 1435, 1438 del cod. civ.. In materia di annullamento delle dimissioni del lavoratore, la minaccia del licenziamento per giusta causa si configura come prospettazione di un male ingiusto di per sé, e, quindi, come violenza morale, invece che come minaccia di far valere un diritto (art. 1438 c.c.), ove si accerti l'inesistenza del diritto del datore di lavoro al licenziamento, per l'insussistenza dell'inadempimento addebitabile al dipendente (Cass. civ., Sez. lavoro, 28/12/1999, n.14621, in Notiz. Giur. Lav., 2000, 372; Cass. civ. Sez. lavoro, 28/11/1998, n. 12127, in G. Lav., 1999, n. 3, 37; Cass. civ., Sez. lavoro, 26/04/2003, n.6577, in Lavoro nella Giur., 2003, 971).

Si è ritenuto, invece, che la prospettazione dell'alternativa del licenziamento per giusta causa, nonché della denuncia penale, influenzando la libera determinazione della volontà costituirebbe «violenza morale...» comportando «per l'azienda l'ingiusto vantaggio di ottenere l'allontanamento del dipendente dal posto di lavoro senza il rischio di un successivo accertamento negativo sul fatto addebitatogli» (Trib. Milano, 3 ottobre 1982, in Orientamenti di giurisprudenza del lavoro, 1982, 892). All'opposto, si è osservato che le dimissioni del lavoratore non possono essere annullate a fronte della minaccia del licenziamento e della denuncia penale, a causa del grado di tutela dell'imputato e della tutela che il lavoratore ha nelle imprese di notevoli dimensioni, tali da indurre a considerare «in nessun caso coartata» la scelta del lavoratore medesimo (Trib. Roma, 10 maggio 1983).

Con tutta evidenza, il contrasto giurisprudenziale sul punto, nasce dalle differenti valutazioni circa l'«ingiustizia» del vantaggio perseguito dall'autore della minaccia, ovvero dal datore di lavoro. Non sono state ritenute viziate da violenza morale, le dimissioni conseguenti la minaccia di sanzioni disciplinari a patto che la minaccia non abbia lo scopo di determinare il recesso del lavoratore (Cass. civ. Sez. lavoro, 4/05/1979, n. 2567). Incapacità naturale Anche le dimissioni rassegnate nella situazione di incapacità di intendere e di volere sono annullabili ex art. 428, comma 1, c.c. . Vengono in considerazione, in questo caso, situazioni di forte turbamento che abbiano determinato una patologica alterazione mentale del lavoratore (Cass. civ., Sez. lavoro, 08/03/2005, n.4967, in Mass. Giur. Lav., 2005, 6, 482) o un notevole deterioramento psichico idoneo ad annullare la sua capacità di autodeterminazione e di consapevolezza dell'atto posto in essere (Cass. civ., Sez. lavoro, 15/01/2004, n.515, in Mass. Giur. Lav., 2004, 313; si veda anche, Cass. civ., Sez. lavoro, 15/06/1995, n.6756, in Lav. Giur., 1996, 345). Affinché possa configurarsi l'annullabilità dell'atto posto in essere in stato di incapacità di intendere e volere è necessario, oltre al ragguardevole stato di turbamento psichico di chi l'ha compiuto, anche il suo grave pregiudizio.

Nel caso delle dimissioni il grave pregiudizio è senza dubbio rappresentato dalla perdita del posto di lavoro (Cass. civ., Sez. lavoro, 05/11/1990, n.10577, in Mass. Giur. It., 1990; contra, Pret. Brescia, 03/10/1981, in Dir. Lav., 1982, II, 38, secondo la quale, in base alla valutazione concreta della situazione alla stregua del criterio posto dall'art. 428 c. c. 1° comma, va rigettata, per mancanza di grave pregiudizio, la domanda di annullamento delle dimissioni, quando il lavoratore abbia evitato con esse il licenziamento e abbia immediatamente reperito altra idonea occupazione).