

Lavoro - lavoro subordinato - retribuzione - determinazione – Corte di Cassazione, Sez. 2, Sentenza n. 1489 del 07/06/1966

Alternativa in una percentuale sugli utili o in una somma fissa - pagamento di quest'ultima sotto condizione della risoluzione del contratto per inadempienza del lavoratore - validità - limiti - interpretazione della clausola - eventuale funzione sanzionatoria della condizione - violazione dei minimi salariali - deducibilità e rilevanza di ufficio per la prima volta in cassazione - esclusione - condizioni.

In un contratto di lavoro subordinato è lecita la clausola con cui, prevista alternativamente una retribuzione di tipo partecipativo ed una di tipo non partecipativo, si deduca come condizione per il pagamento della seconda il caso di risoluzione del contratto per grave inadempimento del lavoratore, purché risulti osservato il limite minimo di retribuzione. In tale fattispecie il diritto ad acquistare od a conservare il maggior compenso -secondo che la condizione sia sospensiva o risolutiva- è regolato dalle norme di diritto comune relative ai diritti condizionati e non matura, perciò, di momento in momento nel corso del rapporto di lavoro. La nullità di una simile convenzione per inosservanza del limite minimo di retribuzione non può essere dedotta per la prima volta in Cassazione, qualora sia mancata, nelle fasi di merito la domanda di adeguamento -salvo che, essendo la misura della retribuzione determinata in modo specifico da una norma giuridica, la nullità sia rilevabile ex officio-, perché il relativo giudizio implica un accertamento di fatto non consentito in Sede di legittimità. Poiché è possibile che i contraenti adottino un particolare strumento giuridico negoziale per la tutela di interessi normalmente soddisfatti da un negozio diverso o che uno stesso negozio sia chiamato ad assolvere funzioni distinte, tipiche ed atipiche, il giudice di merito è tenuto, nel ricostruire l'intenzione delle parti, ad accertare se alla condizione potestativa -costituita dal grave inadempimento del lavoratore-, dedotta per la scelta del tipo di retribuzione -in misura fissa avverandosi la condizione, in misura percentuale sugli utili, in caso contrario, esaurendosi normalmente il rapporto- non sia stata assegnata anche una funzione sanzionatoria -normalmente soddisfatta da clausola penale- degli effetti dannosi dell'evento condizionante.

Corte di Cassazione, Sez. 2, Sentenza n. 1489 del 07/06/1966