

Contratto di lavoro part-time e indicazione dell'orario

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 4494 dell'8 Marzo 2016, ha stabilito che l'articolazione dell'orario settimanale di lavoro deve essere riportata per iscritto nel contratto di assunzione del part-time, pena la trasformazione del rapporto in full-time con relativa erogazione delle differenze retributive non corrisposte.

.....

La Corte Suprema , con la sentenza in commento, è intervenuta in merito alla necessità dell'indicazione, nel contratto di assunzione/trasformazione di un lavoratore a tempo parziale, dell'indicazione puntuale dell'orario di lavoro. Questa condizione imprescindibile per la stipula di tale contratto è un requisito già specificamente previsto nel d.lgs. 276/2003 e ancor prima risalente alla Legge 863/1984, e recentemente trasposto nel decreto di riordino delle tipologie contrattuali, attuativo del Jobs Act.

Il fatto

Il caso trae origine dalla sentenza di Corte d'Appello , con la quale i giudici di secondo grado, in riforma della sentenza del tribunale di prime cure, condannavano una confederazione di categoria , nella sua veste di datore di lavoro, a corrispondere ad una dipendente tutti gli emolumenti dovuti pari ad un contratto a tempo pieno, non essendo previsto nel contratto part-time stipulato tra le parti, alcuna indicazione dell'orario di lavoro.

La Corte argomentava infatti che il contratto di lavoro non riportava l'orario giornaliero, né la distribuzione delle ore di lavoro durante i giorni della settimana, che rappresentano condizione di validità della clausola di riduzione di orario. Ciò determinava l'automatica trasformazione in rapporto a full-time, incombendo sul datore di lavoro la prova della realizzazione di una limitazione di orario. Nel caso, tale prova non era stata però fornita ed anzi i testimoni avevano riferito di aver visto la ricorrente lavorare sia al mattino sia al pomeriggio, con ciò confermando l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il datore di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sostenendo , per quanto qui di interesse, che la stipulazione di un contratto a tempo parziale senza l'osservanza dei requisiti di forma previsti dalla Legge 863/1984 richiamata non comporterebbe l'automatica sostituzione della disciplina relativa a tale tipo di contratto

con quella prevista per i rapporti a tempo pieno, dovendo invece farsi applicazione della regola di cui all'articolo 1419 primo comma del codice civile.

La decisione

La Corte di Cassazione rigettava il ricorso.

Nelle motivazioni a supporto della pronuncia, i Giudici Supremi determinavano che la soluzione adottata dalla Corte di merito era coerente con l'interpretazione della stessa Cassazione dell' art. 5 del D.L. 726 del 1984, convertito nella Legge 863 dello stesso anno, applicabile con riferimento alla data di stipulazione del contratto in esame, che prevedeva al comma 2 che "Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente ispettorato provinciale del lavoro".

In aggiunta, continuava la Corte, all'esito dell'intervento della Corte Costituzionale realizzato con le sentenze n. 210 del 1992 e n. 283 del 15.7.2005, che aveva fornito la lettura della disposizione come conforme al dettato costituzionale, si era infatti ritenuto che la nullità per vizio di forma della clausola sulla riduzione dell'orario di lavoro, "non è comunque idonea a travolgere integralmente il contratto, ma determina, in ragione dell'inefficacia della pattuizione relativa alla scelta del tipo contrattuale speciale e in applicazione della disciplina ordinaria della nullità parziale di cui all'art. 1419, primo comma, cod. civ., la qualificazione del rapporto come normale rapporto di lavoro".

Si era anche aggiunto, annotavano i Giudici Supremi, che in assenza di rapporto "part-time" nascente da atto scritto, esso si presume a tempo pieno ed è onere del datore di lavoro, che allegghi invece la durata limitata dell'orario di lavoro ordinario, fornire la prova della consensuale riduzione della prestazione lavorativa.

Da tutto quanto sopra esposto ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Ricordiamo che il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato ovviamente per iscritto ed in esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

La copia del contratto deve poi essere inviata entro trenta giorni al competente ispettorato del lavoro.

In assenza di un atto scritto che attesti il rapporto come part-time, il contratto si presume a tempo pieno e, come anche ricordato dalla Cassazione con questa sentenza, è onere del datore di lavoro, che sostenga invece la durata parziale dell'orario di lavoro ordinario, fornire la prova contraria e quindi la consensuale riduzione della prestazione lavorativa.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)