

In pratica il giudice:

- Può e deve fare domande alle parti per chiarire i fatti rilevanti per il giudizio, sia al lavoratore sia al datore di lavoro
- Può assumere i mezzi di prova più opportuni per accertare i fatti rilevanti, anche se non stati indicati dalle parti
- Non ha l'obbligo di indagare a tappeto
 - se non ha motivo oggettivo di dubbio sulla completezza dello stato di fatto esposto dalle parti
 - se una parte rinuncia a spiegare la sua posizione, in particolare quando è patrocinata da un'organizzazione di categoria
 - su fatti che non sono rilevanti per il giudizio
- Deve tenere in considerazione anche fatti e mezzi di prova prodotti al dibattimento finale e per rispettare il principio del contraddittorio deve dare alla controparte la possibilità di esprimersi sui nuovi argomenti e sulle nuove prove, e citare quindi le parti a una nuova udienza di dibattimento finale
- Non è vincolato ai fatti esposti dalle parti e deve fondare il giudizio su tutto quello che è emerso dalle discussioni in contraddittorio e dall'istruttoria, anche se le parti non se ne sono serviti
- Non può dare all'istante più di quanto ha chiesto (art. 86 CPC) perché la massima ufficiale inquisitoria (art. 343 cpv. 3 CO) si riferisce solo alla raccolta delle prove, non all'oggetto del litigio

Procedura per azioni derivanti dal contratto di lavoro



Procedura speciale per azioni derivanti dal contratto di lavoro (art. 416 a 418 del Codice di procedura civile)

- Si applica a tutte le pretese fino al valore di fr. 30'000.- fondate sul contratto di lavoro fatte valere dal lavoratore, dal datore di lavoro e dalla cassa disoccupazione subentrata nel credito del lavoratore
- Non si applica alla procedura di rigetto dell'opposizione.

Foro

- La causa giudiziaria deve essere promossa al foro del domicilio o della sede della parte convenuta in causa o al foro del luogo dove il lavoratore adempie abitualmente il suo lavoro (art. 24 cpv. 1 della legge federale sul foro, Lfor).
- Prima che sorga una vertenza i fori alternativi sono imperativi in favore del lavoratore, che non può rinunciare alla protezione offerta dalla legge (art. 21 cpv. 1 lett. d Lfor).
- Una volta avviata la vertenza, datore di lavoro e lavoratore possono liberamente accordarsi sul foro (art. 21 cpv. 2 Lfor).

Svolgimento

- L'istante presenta le domande con domanda scritta o oralmente (art. 417 cpv. 1 lett. a CPC)
- Il giudice cita le parti a un'udienza orale di discussione
- All'udienza le parti espongono i loro fatti e le loro ragioni, propongono le domande, producono i documenti e indicano le prove di cui intendono far uso e propongono tutte le eccezioni
- Il giudice accerta di sua iniziativa i fatti e non è vincolato dalle domande di prova delle parti
- Il giudice disgiunge il giudizio sulle domande riconvenzionali se queste provocano un'istruttoria più lunga

- La procedura è gratuita e non si prelevano a carico delle parti tasse e spese (art. 417 cpv. 1 lett. e CPC)
- Il giudice può condannare la parte temeraria a pagare una multa fino a fr. 100.- e a pagare le tasse e le spese
- La parte che perde la causa deve versare all'altra un'indennità per le spese legali (ripetibili)
- In caso di mancata comparsa dell'una o dell'altra parte il giudice decide in base all'istanza e alle prove addotte e assunte (= l'istante deve provare le sue pretese anche se la parte convenuta non si presenta)
- Il giudice scrive il verbale con le affermazioni di fatto e di diritto delle parti e le loro domande di giudizio (art. 119 CPC) e alla fine dell'udienza emana a verbale l'ordinanza sulle prove e indica la data in cui saranno assunte (art. 394 CPC al quale rinvia l'art. 418 CPC)
- Se non si assumono prove le parti procedono al dibattimento finale e presentano le loro domande di giudizio (art. 395 cpv. 1 CPC, al quale rinvia l'art. 418 CPC)
- Se sono state assunte prove, il dibattimento finale ha luogo entro 15 giorni dalla chiusura dell'istruttoria (art. 395 cpv. 2 CPC; al quale rinvia l'art. 418 CPC)
- Il giudice emana la sentenza entro 10 giorni dal dibattimento (art. 397 CPC al quale rinvia l'art. 418 CPC)

Documentazione indispensabile da chiedere alle parti

- Contratto di lavoro
- Lettera di licenziamento e corrispondenza sul tema
- Conteggi di stipendio
- Conteggi indennità di disoccupazione, se del caso