

Fondamenti di Diritto

28 MARZO 2011

La cessazione del rapporto contrattuale

La risoluzione consensuale: nozione

Art. 1372 C.C.: il contratto ... non può essere sciolto che per:

✓ Cause ammesse dalla legge



qui non entrano in gioco valendo solo nei casi di licenziamento o dimissioni

oppure

✓ Mutuo consenso, ossia risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale: presupposti essenziali

1. Autonomia contrattuale delle parti (datore e lavoratore) ex artt. 1321, 1322 C.C.
2. Inesistenza di vizi del consenso

La risoluzione consensuale: caratteristiche principali

1. Libertà di forma



Art. 1350 C.C. comma 2 punto 13 letto "a contrario" (necessità di forma scritta solo nei casi specificamente previsti dalla legge)

N.B. ai soli fini probatori la forma scritta è comunque opportuna

Le dimissioni: nozione

Atto unilaterale recettizio con il quale il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal rapporto di lavoro esercitando un diritto attribuitogli dalla legge

Le dimissioni: natura ed effetti

Diritto potestativo "proprio" idoneo a realizzare un determinato effetto giuridico (estinzione del contratto) senza richiedere il concorso della volontà dell'altra parte contraente

Le dimissioni: tipologia

- ✓ con preavviso
- ✓ per giusta causa

Le dimissioni con preavviso

Art. 2118 (recesso dal contratto a tempo indeterminato)

Comma 1 "può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dal ccnl, dagli usi o secondo equità"

Comma 2 "in mancanza di preavviso... è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso"

Le dimissioni per giusta causa

Art. 2119 (recesso per giusta causa)

Comma 1 "può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o, senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente"

Le dimissioni per giusta causa/2

Comma 2 “Non costituisce giusta causa ...
il fallimento dell'imprenditore o la
liquidazione amministrativa dell'azienda.”

Le dimissioni per giusta causa/3

... In pratica

Si possono legittimamente definire "per giusta causa" solo le dimissioni che trovano il loro fondamento essenziale in comportamenti e/o fatti

✓ comunque imputabili, direttamente od indirettamente, al datore di lavoro

e

✓ lesivi della personalità fisica o morale del lavoratore, oppure che modifichino in modo arbitrario ed unilaterale alcuni elementi fondamentali nel contratto di lavoro

Le dimissioni per giusta causa/4

Esemplificando

- ✓ mancato pagamento della retribuzione e violazione degli obblighi contributivi (Cass 26/01/88)
(verificare però ccnl)
- ✓ violazione dell'art. 2103 C.C. tramite modifica "in peius" delle mansioni (Pret. Milano 29/01/94)
- ✓ ingiurie da parte del superiore gerarchico (Cass. 29/01/85 n. 5977)
- ✓ pretesa di comportamenti consenzienti rispetto ad azioni illecite del datore di lavoro (Pret. Legnano 10/03/89)
- ✓ molestie sessuali (Pret. Milano 14/08/91)

Le dimissioni per giusta causa/5

In ogni caso l'onere della prova del collegamento causale fatto-dimissioni è ritenuto a carico del lavoratore. L'uscita deve seguire i fatti secondo il criterio temporale della c.d. "ragionevole immediatezza"

Le dimissioni: forma

Libera, tranne che il ccnl o il contratto individuale non ne prevedano una convenzionale (quale la forma scritta) che in tal caso rappresenterebbe, secondo la giurisprudenza prevalente, condizione per la validità del recesso. L'atto scritto è comunque opportuno ai fini probatori

Le dimissioni: revoca

Se perviene al datore di lavoro prima della comunicazione originaria annulla quest'ultima e il rapporto prosegue inalterato (Cass. 3/1/95 n. 6645) salvo il consenso del datore di lavoro ad accettarla comunque

Licenziamento individuale: nozione

Atto con il quale il datore di lavoro
manifesta unilateralmente la volontà di
recedere dal contratto di lavoro
subordinato

Licenziamento individuale: effetti

Si producono ex art. 1334 C.C. dal momento
in cui l'atto viene a conoscenza del
lavoratore

Licenziamento individuale: tipologie generali

1. ad nutum



con preavviso

2. per giustificato
motivo



con preavviso

3. per giusta causa



senza preavviso
(in tronco)

N.B. per il contratto a termine vale solo l'ipotesi numero 3.
ed in caso di carenza di giusta causa si applica solo la
normale disciplina risarcitoria del Codice Civile

Il licenziamento per giusta causa: fonti normative e nozione legale

- ✓ R.D.Lgs. 13/11/24 n. 1825 (impiego privato)
- ✓ Art. 9 - comma 3 "una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto"
- ✓ R.D. 16/03/42 n. 262
- ✓ Codice civile
- ✓ Art. 2119
- ✓ Legge 15/7/66 n. 604 art. 1
- ✓ Ccnl

Il licenziamento per giusta causa: nozione giurisprudenziale

Cass. 23/2/83 n. 1340 "irreparabile lesione dell'elemento fiduciario, che rappresenta il presupposto fondamentale per la collaborazione tra datore di lavoro e lavoratore"

Il licenziamento per giusta causa: nozione giurisprudenziale/2

In pratica...

- ✓ fatti legati alla specifica prestazione dedotta in contratto - gravissimo inadempimento agli obblighi contrattuali
- ✓ fatti estranei alla specifica prestazione dedotta in contratto ma idonei a far cessare la fiducia nella correttezza e professionalità del lavoratore (es. reati non nell'esercizio delle mansioni) - sufficiente pregiudizio potenziale (Cass. 17/06/91 n. 6814)

Il licenziamento per giusta causa: parametri essenziali della valutazione di merito

- ✓ Natura e qualità del rapporto;
- ✓ posizione delle parti;
- ✓ grado di "fiducia" richiesto dalle mansioni svolte;
- ✓ circostanze del fatto ed intenzionalità

in buona sostanza

Si può licenziare per giusta causa solo quando qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro (c.d. "extrema ratio")

Il licenziamento per giusta causa: casistica

- ✓ Affissione in azienda di manifesto gravemente offensivo verso la direzione (Pret. Torino 18/07/91)
- ✓ Dipendente ripetutamente presentatosi al lavoro indossando in modo provocatorio cappello e stella da sceriffo con atteggiamento di sfida (Pret. Latina 10/11/88)
- ✓ Tentato furto di due filtri d'aria (Pret. Cassino 22/10/90)

Il licenziamento per giusta causa: casistica/2

- ✓ Rifiuto di scontare sospensione disciplinare intrattenendosi nel reparto con sprezzo per sanzione e autorità del datore di lavoro (Pret. Foggia 6/11/89)
- ✓ Attività di consulenza per azienda concorrente svolta con mezzi dell'impresa di appartenenza e partecipazione azionaria in ulteriore società concorrente (Tribunale Milano 20/05/86)
- ✓ Violenza fisica a collega diretta a ottenere prestazioni sessuali in orario di lavoro, anche se l'atto non raggiunge lo scopo per la reazione della vittima (pretura Torino 26/01/91)

Il licenziamento per giusta causa: casistica/3

- ✓ Sottrazione di documenti aziendali riservati anche se solo per fini processuali propri (Cass. 2/3/93 n. 2560)
- ✓ Mancanza di laurea dolosamente celata (Pret. Milano 5/1/94)
- ✓ Rifiuto di indossare un vestito "due pezzi" in un locale da ballo violando specifica clausola contrattuale (la lavoratrice portava un camice da infermiera "ridicolo e dannoso per l'immagine e l'affluenza del pubblico" (Pret. Milano 14/07/87)

Il licenziamento per giusta causa

Importante

L'elencazione dei ccnl di fatti costituenti ipotesi "tipiche" di licenziamento senza preavviso non è vincolante per il giudice, che dovrà in ogni caso accertare la conformità alla nozione legale di giusta causa di:

✓ Definizioni contrattuali

+

✓ Comportamento concreto tenuto dal lavoratore

+

✓ Reale entità della mancanza

(Cass. 4/07/89 n. 3194)

Il licenziamento per giustificato motivo: fonti normative

- ✓ Art. 2118 C.C.
- ✓ Legge 15/07/66 n. 604 art. 3
- ✓ Ccnl

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo

Art. 3 notevole inadempimento agli
obblighi contrattuali

Qualsiasi comportamento del lavoratore che
sotto il profilo della correttezza, diligenza ed
esatto adempimento degli obblighi contrattuali
sia ritenuto "notevolmente" insufficiente

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo/2

In pratica...

Tutti quei comportamenti che per la loro minore gravità rispetto alla "giusta causa", pur legittimando il licenziamento consentono la prosecuzione del rapporto per il periodo del preavviso

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo/3

N.B. valgono le considerazioni già svolte per la giusta causa per quanto concerne i requisiti di proporzionalità della sanzione ed immutabilità dei motivi, mentre con riferimento all'immediatezza il concetto è meno rigoroso, essendo sufficiente "una certa tempestività" (Pret. Milano 10/10/86). Anche qui il giudice non è vincolato dalla "tipizzazione" delle fattispecie attuata dai ccnl (Cass. 29/05/91 n. 6079)

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo/4

Importante

Non rilevano, a differenza della giusta causa, i comportamenti/fatti extralavorativi (Pret. Tolmezzo 9/05/85).

L'onere della prova è a carico del datore di lavoro (come nella giusta causa).

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo/5

Casistica

- ✓ immissione per fini "ludici" da parte di infermieri di medicinale lassativo (Guttalax) in alimenti e bevande destinati a personale paramedico (Trib. Como 18/03/87)
- ✓ Scarso rendimento "colpevole" (però necessario previo invito a migliorare la prestazione) (Trib. Milano 8/10/84)
- ✓ Assenza ingiustificata prolungata (Cass. 12/12/86 n. 7437)

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo

Legge 15/07/66 n. 604

Art. 3 "determinato...da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa"

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo/2

Cioè...

- ✓ impiego delle energie lavorative e dei mezzi strumentali;
- ✓ programmazione e divisione del lavoro;
- ✓ elementi di carattere personale della prestazione, come inidoneità fisica sopravvenuta o prolungata assenza per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore (regolare funzionamento dell'organizzazione)

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo/3

Requisiti essenziali

Prova a carico del
datore di lavoro, di

- fondatezza dei motivi adottati
- nesso di relazione causale tra questi e il licenziamento
- impossibilità di adibire ad altre mansioni equivalenti (c.d. "repechage") specie nel caso di "sospensione del posto" (Cass. 23/11/90 n. 1312)

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo/4

N.B. La scelta imprenditoriale è insindacabile sotto il profilo della congruità ed opportunità, mentre lo è sotto il profilo dell'effettività (Cass. 30/03/94 n. 3128)

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo/5

Casistica giurisprudenziale

- ✓ Ritiro porto d'armi a guardia giurata da parte del Prefetto (Cass. 6/07/89 n. 2727)
- ✓ Detenzione in seguito a condanna passata in giudicato (Cass. 13/07/90 n. 7252), però 1461 C.C.
- ✓ Inidoneità sopravvenuta
- ✓ Sostituzione del lavoro del dipendente con quello personale dell'imprenditore o di una macchina elettronica (Cass. 18/04/91 n. 4164)

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo/6

Casistica giurisprudenziale

- ✓ Sostituzione addetto vendite con agente (Cass. 30/03/94 n. 3128)
- ✓ Soppressione della custodia con affidamento a servizio di vigilanza esterna (Cass. 2/02/88 n. 986)
- ✓ Riduzione di commesse in piccola impresa (Pret. Rieti 11/04/95)
- ✓ Soppressione delle mansioni (Pret. Monza 7/03/96)

La tipologia delle sanzioni

Sanzioni conservative

Non incidenti sulla continuazione del rapporto di lavoro (comma 4)

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966 n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro: inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

Il licenziamento disciplinare

Nozione

Non era previsto dalla legge, anzi vedasi art. 7 comma 3 Statuto dei Lavoratori

Però

Corte Costituzionale 30/11/82 n. 204 "sono illegittimi i primi tre commi dell'art. 7 se interpretati nel senso che siano inapplicabili espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro"

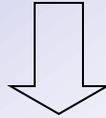
Perciò

La procedura dei primi tre commi si applica a tutti i licenziamenti definibili come disciplinari

Il licenziamento disciplinare/2



Il licenziamento disciplinare/3



Risolve

Cass. S.U. 01/06/87 n. 4823 "ogni volta che sia motivato da un comportamento imputabile, a titolo di colpa (intesa in senso generico) al lavoratore, licenziamento per colpa che copre l'area del licenziamento per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento) e, in parte, quella del licenziamento per giusta causa"

Il licenziamento disciplinare/4

In sostanza

Quando il licenziamento ha natura disciplinare, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati in azienda, non è sufficiente la comunicazione in forma scritta, ivi compresi i motivi (contestuali o successivi) ma è necessario applicare la speciale procedura ex art. 7 legge 300/70, e cioè...

Il licenziamento disciplinare/5

1. Affissione del codice disciplinare (comma 1) → eccezione: Cass. 17/11/94 n. 9719 (lesione coscienza sociale e vivere civile)
2. Contestazione scritta (ivi compresa recidiva se elemento costitutivo della fattispecie)
3. Pausa di riflessione/ termine a difesa (5 giorni) con eventuale assistenza sindacale → comma 2
→ commi 3 e 5
4. Adozione del provvedimento decorso il predetto termine e nei tempi previsti dal ccnl