

Ferie imposte durante il preavviso e giusta causa di recesso del lavoratore

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 985 del 17 Gennaio 2017, ha stabilito che sono legittime le dimissioni per giusta causa del lavoratore che avendo scelto di prestare la propria attività durante i periodo di preavviso conseguente a una prima lettera di dimissioni, venga posto dal datore di lavoro in ferie con integrale sovrapposizione di queste al preavviso.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha precisato che le giornate di ferie che ancora spettano come residuo al lavoratore che rassegna le proprie dimissioni non possono essere fruite nel periodo di preavviso , se ciò è frutto di una decisione unilaterale da parte del datore di lavoro, perché in questo caso è legittimo che il lavoratore possa interrompere immediatamente il rapporto con delle dimissioni per giusta causa.

Il fatto

La controversia trae origine dalla sentenza con cui la corte d'appello , in riforma della pronuncia del tribunale di primo grado, rigettava la domanda proposta da un lavoratore di condanna della società datrice al pagamento, a titolo restitutorio, della somma trattenutagli nella busta paga sulle competenze per t.f.r. quale indennità sostitutiva di preavviso.

A motivo della decisione, la corte territoriale riteneva legittimo l'esercizio da parte del datore di lavoro della collocazione in ferie del lavoratore, che aveva rassegnato le sue dimissioni con disponibilità a lavorare il periodo di preavviso di tre mesi, ma receduto per giusta causa una decina di giorni dopo, a seguito della sua coattiva collocazione in ferie: ciò , ad avviso dei giudici, non violando la previsione di divieto di computabilità nelle ferie del periodo di preavviso dell'art. 2109 c.c., u.c., (nel senso della non sovrapposibilità dei due periodi), per la prosecuzione del rapporto lavorativo durante il periodo di preavviso, con il mantenimento dal datore di lavoro dei poteri gestori e organizzativi e pertanto anche di quello di collocazione in ferie, non monetizzabili a norma del d.lgs. n. 66 del 2003, art. 10. Con la conseguenza dell'ulteriore protrazione del rapporto di lavoro per il periodo aggiuntivo a quello di preavviso, in misura corrispondente a quello di ferie, senza configurazione di una giusta causa di recesso del lavoratore.

Il dipendente ricorreva così per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto qui di interesse ed in estrema sintesi, la violazione dell'art. 2109 ultimo comma codice civile e

art. 2119 c.c., per l'inesistenza di un potere unilaterale del datore di collocarlo in ferie senza il suo consenso o almeno una sua previa consultazione, contestando la chiara volontà datoriale, espressa nella lettera a lui indirizzata dalla datrice di lavoro di sovrapporre il periodo di preavviso a quello delle ferie fino alla cessazione del servizio.

Di conseguenza secondo il ricorrente dovevano essere considerate legittime le seconde dimissioni presentate per giusta causa una volta che la sua offerta di prestazione lavorativa durante il periodo di preavviso era stata sostanzialmente rifiutata dal datore di lavoro , con la sua forzosa collocazione in ferie per tutto il periodo.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

In motivazione, osservava la Suprema Corte che l'oggetto di controversia era la qualificazione del comportamento datoriale (sopra esposto ndr.) durante il periodo di preavviso del lavoratore dimissionario resosi disponibile a lavorarlo: se integrante giusta causa (come ritenuto dal Tribunale) o meno (come invece per la Corte d'appello, che lo aveva escluso).

Occorreva , secondo gli Ermellini, premettere che al preavviso è indubbiamente da attribuire, secondo il più recente orientamento, un'efficacia obbligatoria con la conseguenza che “ nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente (con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali avvenimenti sopravvenuti), a meno che la parte recedente, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del rapporto lavorativo protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso, proseguendo così gli effetti del contratto”.

Doveva però rilevarsi altrettanto che, avendo il lavoratore, sempre in base al disposto dell'art. 2109 C.C., diritto di godere delle ferie, ne conseguiva lo spostamento automatico del termine finale di preavviso, spostamento che avviene “*per forza di legge*”, del tutto analogamente a quanto ritenuto dalla più risalente giurisprudenza attribuita al preavviso di una natura reale.

Da tale superiore principio discendeva che “è legittima la scelta del datore di lavoro nell'ambito dei suoi poteri gestori e organizzativi del rapporto di lavoro in prosecuzione di

collocare in ferie il lavoratore che renda la prestazione durante il preavviso, senza tuttavia che tali periodi possano coincidere”.

Ebbene, concludeva la Corte di legittimità, nel caso di specie la Corte territoriale aveva escluso la ricorrenza della giusta causa di dimissioni del lavoratore sulla base dell'affermazione del principio, indiscutibilmente corretto, del differimento del termine finale di preavviso al termine del periodo di fruizione delle ferie,. Ciò però peccava di astrattezza posto che emergeva lampante l'inequivoca volontà del datore di lavoro di sovrapporre i due periodi, quello di ferie e quello destinato al preavviso, con ciò dunque violando il divieto imposto dall'art. 2109, ultimo comma c.c.

Con ciò, la Cassazione ravvisava, quindi, la sussistenza di una “giusta causa di recesso” nel caso in cui, come quello sottoposto al suo giudizio, il lavoratore, comunicando la propria volontà di rendere la prestazione nei giorni di preavviso, abbia di fatto protratto il rapporto di lavoro e sia stato posto in ferie dal datore di lavoro con sovrapposizione delle stesse al periodo di preavviso.

Per tutto quanto sopra, la Cassazione accoglieva il ricorso del lavoratore.

In definitiva

Con l'interessante sentenza qui proposta, la Suprema Corte ha fornito una specifica sulla giusta causa di recesso del lavoratore dimissionario, definendo il principio secondo cui configura, appunto, giusta causa di dimissioni il fatto che il lavoratore, nel momento in cui ha scelto di prestare servizio durante il periodo di preavviso, venga collocato dal datore in ferie, con integrale sovrapposizione di queste al medesimo periodo di preavviso.

Prima di esaminare il principio sopra detto, è utile ricordare qui il quadro normativo di riferimento del tema:

L'art. 2109 c.c. prevede che “Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118 “.

La ratio legis di questo articolo è radicata nel fatto di ritenere che la funzione delle ferie del lavoratore sia volta al recupero delle energie psico-fisiche e di cura delle relazioni affettive e sociali; esse maturano in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

L'art. 2119 c.c stabilisce che "ciascuno dei contraenti 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. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda".

La norma, quindi, prevede che il recesso per giusta causa implica l'avveramento di un fatto di gravità tale da porre in crisi il rapporto fiduciario tra il datore di lavoro e il prestatore.

La nozione di giusta causa trova la propria fonte nella legge, con la conseguenza che ogni elencazione contenuta nei contratti collettivi o in atti unilaterali del datore di lavoro hanno valenza esemplificativa e non tassativa.

Nella fattispecie , come sopra accennato, la Suprema Corte nella fattispecie ha cassato la sentenza ribadendo l'illegittimità del comportamento del datore di lavoro che aveva imposto "ferie forzate" al lavoratore durante lo svolgimento del periodo di preavviso. È stato così ritenuto violato il divieto di computabilità previsto dal codice e conseguentemente giusta causa di recesso per il lavoratore.

La sentenza è interessante poiché richiama l'attenzione su un fatto che non di rado si verifica e cioè che al lavoratore dimissionario venga "richiesto" di sostituire il periodo di preavviso con le ferie maturate e ancora spettanti, convincendo il dipendente che tale richiesta è del tutto legittima. Nella realtà è del tutto palese che così facendo vi è un concreto risparmio in termini di costo per il datore di lavoro, a fronte della disponibilità di un lavoratore che , al contrario, essendo disponibile a prestare il suo preavviso contrattualmente previsto, si sarebbe ritrovato , nella normalità, tale periodo normalmente pagato , così come retribuite le ferie maturate e non ancora godute.

Nella pronuncia i Giudici specificano fra l'altro che il lavoratore non solo ha diritto di recedere anticipatamente dal contratto ove gli venga impedito di svolgere il proprio lavoro durante il preavviso per fargli usufruire delle ferie, ma che tale recesso ha efficacia immediata.

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)