

Il socio lavoratore di cooperativa può impugnare anche solo il licenziamento e non la delibera di esclusione

La Corte di Cassazione, Sezioni Unite, con la sentenza n. 27436 del 20 novembre 2017, su questione di massima di particolare importanza in tema di tutela del socio lavoratore di cooperativa, ha affermato che, in caso d'impugnazione del licenziamento, la tutela risarcitoria non è inibita dall'omessa impugnazione, da parte del socio, della contestuale delibera di esclusione fondata sulle medesime ragioni, afferenti al rapporto di lavoro, restando esclusa la tutela reintegratoria.

.....

Le Sezioni Unite della Corte Suprema, con la sentenza in commento, risolvendo un contrasto giurisprudenziale, ha affermato che un lavoratore, escluso dal rapporto associativo a seguito di alcuni fatti e licenziato per i medesimi fatti, prima di chiedere la reintegrazione nel posto di lavoro, con l'impugnazione del recesso, deve ottenere la ricostituzione del vincolo associativo estinto.

Se la delibera di esclusione non viene impugnata, il lavoratore può, in ogni caso, chiedere una indennità risarcitoria in ordine ad un licenziamento illegittimo, seppur efficace. La stessa cosa può avvenire nel caso in cui ad essere illegittima sia la delibera di esclusione dalla società. L'indennità risarcitoria può essere quantificata seguendo i criteri fissati dall'art. 8 della legge n. 604/1966 (il valore è compreso tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto).

Il fatto

Il caso trae origine dal ricorso in giudizio presentato da un socio lavoratore di una cooperativa, il quale era stato nel contempo escluso società e da essa licenziato per giusta causa, in ragione della contestata aggressione ad un superiore gerarchico. Nella fattispecie, il lavoratore non aveva impugnato la deliberazione di esclusione, limitandosi ad impugnare il licenziamento.

In primo grado il tribunale ritenendo illegittimo il licenziamento, accordava al socio lavoratore la tutela obbligatoria prevista dall'art. 8 l. n. 604/66 ed affermando altresì l'applicabilità al rapporto, ai fini del trattamento retributivo, del c.c.n.l. Multiservizi.

Successivamente, la corte d'appello, nel rigettare il ricorso principale della cooperativa e nell'accogliere quello incidentale della controparte, sosteneva che, al cospetto dei due contestuali atti estintivi, di esclusione dalla cooperativa e di licenziamento, potesse essere impugnato anche soltanto il secondo, senza necessità d'impugnare il primo; nel merito, escludeva la sussistenza della giusta causa di recesso e riconosceva al lavoratore l'importo massimo di dieci mensilità.

La cooperativa ricorreva per ottenere la cassazione di questa sentenza, sostenendo che, nel caso di esclusione dalla società cooperativa e di contestuale licenziamento del socio lavoratore, l'omessa impugnazione della delibera di esclusione preclude quella del licenziamento.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

La Corte di legittimità, nel ripercorrere diffusamente le opposte impostazioni dottrinali e giurisprudenziali sviluppati in materia, dava continuità a quella impostazione che vede nella fase estintiva dei rapporti (quello di lavoro e quello sociale nella cooperativa) l'unidirezionalità del collegamento tra i due.

Secondo la Cassazione l'omessa impugnazione della delibera ne garantisce per conseguenza l'efficacia, anche per il profilo estintivo del rapporto di lavoro. Tuttavia, tale effetto estintivo, spiegavano i Giudici, "di per sè non esclude l'illegittimità del licenziamento, come del resto non esclude l'illegittimità della stessa delibera di esclusione che sia fondata sui medesimi fatti; nè elide l'interesse a far valere l'illegittimità del recesso".

Argomentava la Corte che qualora si impugni il solo licenziamento, difatti, non si prescinde dall'effetto estintivo del rapporto di lavoro prodotto dalla delibera di esclusione. Tale ricostruzione trova conforto nell'art. 1 L. n. 142/2001 a proposito dell'"esclusione dell'art. 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo".

La disposizione in parola però lascia impregiudicata l'esperibilità della tutela risarcitoria di cui all'art. 8 L. n. 604/1966, sempre dovuta qualora il rapporto non si ripristini, con conseguente autonomia delle rispettive tutele derivanti dall'estinzione dei due rapporti.

Tale è, infatti, secondo la Cassazione, l'opzione più coerente con le esigenze di tutela e garanzia del socio lavoratore, il quale "pur sempre, nonostante partecipi alla realizzazione dello scopo mutualistico, permane l'anello debole della combinazione sintetizzata nel lavoro cooperativo".

In definitiva

La Corte Suprema , con la sentenza in commento, ha fornito la soluzione ad un contrasto giurisprudenziale esistente in materia sulla necessità o meno, per il socio lavoratore di cooperativa escluso dal rapporto associativo e licenziato, di impugnare, in aggiunta al licenziamento, la delibera di esclusione da socio.

In sintesi, secondo le Sezioni Unite sussistono, per il socio lavoratore, due rapporti contemporaneamente, quello associativo e quello di lavoro. Tale collegamento fra rapporti è necessario ed ha carattere unidirezionale nel momento in cui si risolve il rapporto di lavoro, nel senso che il socio “può non essere lavoratore” e, al contempo “qualora perda la qualità di socio, non può più essere lavoratore”.

La questione scaturisce dal fatto che dato che in capo al socio lavoratore sono collegabili più rapporti contrattuali e le posizioni contrastanti nascono a causa del differente peso che viene dato a ciascuno dei due rapporti. A seconda del peso infatti che viene dato al rapporto associativo, da un lato, e a quello lavorativo, dall'altro, si riconosce diverso esito al licenziamento del lavoratore che sia stato escluso e che non abbia impugnato la relativa delibera.

Un primo filone giurisprudenziale ha stabilito che il socio lavoratore deve prima opporsi alla delibera di esclusione se vuole impugnare il licenziamento, in quanto senza l'opposizione alla delibera di esclusione diventa inammissibile per mancanza di interesse l'azione proposta per impugnare il licenziamento. Dall'altra parte si fronteggia un diverso orientamento, invece, che in particolare nei casi di inefficacia della delibera (in quanto, ad esempio, non notificata), al lavoratore spetta la normale tutela a fronte dell'impugnazione del solo licenziamento.

Gli Ermellini, quindi, innanzitutto, hanno espresso il superamento del passato orientamento che vedeva, in relazione alla posizione del socio lavoratore, una sorte di egemonia in capo al rapporto cooperativo, che finiva per svilire la prestazione lavorativa. Pertanto, hanno ritenuto di ribadire che l'attività di lavoro è centrale e fondamentale nel rapporto cooperativo. E' vero che si è di fronte ad un rapporto associativo, ma esso si pone al fianco del lavoro subordinato o parasubordinato, riconducibile alle fattispecie contemplate dall'art.409 c.p.c.

La Cassazione sottolinea il collegamento necessario tra rapporto associativo e rapporto di lavoro, i quali sono preordinati al medesimo scopo pratico. Tuttavia, Nella fase estintiva,

però, il collegamento stesso ha un carattere unidirezionale. Più precisamente: ancorché licenziato, il socio può comunque partecipare alla vita e alle scelte dell'impresa, mentre, al contrario, qualora cessi il rapporto associativo, il socio non può più prestare la propria attività lavorativa (così come previsto dall'art.5, comma 2 della Legge n. 142/01 e art. 2533 c.c.).

La Suprema Corte , in definitiva, afferma che occorre valutare quale sia la domanda di chi agisce. Come nella fattispecie all'esame delle Sezioni Unite, se la richiesta è unicamente risarcitoria , non si può pretendere che venga impugnata la delibera di esclusione, perchè in tal modo si subordinerebbe la tutela risarcitoria a quella reintegratoria.

In estrema sintesi, dunque, la tutela risarcitoria (qualora ovviamente l'atto di licenziamento risulti illegittimo) non può essere preclusa in ragione della mancata impugnazione della delibera di esclusione dalla cooperativa e la mancata impugnazione della delibera di esclusione impedisce di ottenere la reintegra sul posto di lavoro (l'omessa impugnazione della delibera di esclusione ha effetti preclusivi sulla tutela restitutoria).

Quindi, è possibile agire impugnando il solo licenziamento, per ottenere il risarcimento del danno conseguente all' illegittimità dello stesso e l'accoglimento di tale domanda non travolge gli effetti della delibera di esclusione.