

Impugnazione del licenziamento , nuova occupazione e mutuo consenso

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22489 del 4 Novembre 2016, ha affermato che l'aver trovato una nuova occupazione durante un procedimento giudiziale di impugnativa del licenziamento, non significa perdita d'interesse all'accertamento, non potendosi configurare una risoluzione del rapporto per mutuo consenso. Affinché possa configurarsi una tale risoluzione è necessario che sia accertata, sulla base di ulteriori e significative circostanze, una chiara volontà comune di porre fine ad ogni rapporto lavorativo.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha definito che per aversi tacito mutuo consenso inteso a risolvere o, comunque, a non proseguire il rapporto di lavoro non basta il mero decorso del tempo fra il licenziamento e la relativa impugnazione giudiziale, ma è necessario il concorso di ulteriori e significative circostanze della cui allegazione e prova è gravato il datore di lavoro (ovvero la parte che eccepisce un tacito mutuo consenso). A tale proposito non costituiscono significative circostanze l'aver il lavoratore, nel frattempo, percepito il TFR e cercato o trovato nuova occupazione.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui il tribunale di primo grado dichiarava inefficace il licenziamento intimato dall'azienda ad una propria dipendente, ordinandone la riammissione in servizio e condannando la società a pagarle le retribuzioni maturate nel frattempo, detratto l'aliunde perceptum.

La Corte d'appello, in totale riforma della sentenza di prime cure, rigettava la domanda preliminarmente ravvisando un mutuo consenso delle parti, per fatti concludenti, alla risoluzione del rapporto, atteso che, dopo aver impugnato in via extragiudiziale il recesso, la lavoratrice aveva comunque trovato una nuova occupazione.

La lavoratrice ricorreva quindi in giudizio per la cassazione della sentenza, lamentando che la Corte territoriale avesse ravvisato un mutuo consenso alla risoluzione del rapporto per fatti concludenti sol perché nelle more tra l'impugnazione extragiudiziale, il tentativo di conciliazione innanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro e l'impugnazione giudiziale, aveva dovuto reperire altra occupazione (trovandosi da sola e con un figlio a carico per

sopravvivere in attesa di reperire documenti e fonti di prova affinché l'avvocato predisponesse il ricorso contro l'illegittimo licenziamento intimatole).

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

Osservava la Corte Suprema in motivazione, che la giurisprudenza di legittimità è da tempo consolidata nello statuire che la mera inerzia del lavoratore non è di per sé sufficiente a far ritenere una risoluzione del rapporto per mutuo consenso.

Affinché possa configurarsi una tale risoluzione, precisavano i Giudici, è invece necessario che sia accertata, sulla base di ulteriori e significative circostanze, una chiara e certa volontà comune di porre fine ad ogni rapporto lavorativo.

Rifacendosi anche alla propria precedente giurisprudenza sul punto, la Corte affermava che grava sul datore di lavoro, che eccepisca la risoluzione per mutuo consenso, l'onere di provare le circostanze da cui ricavare la volontà chiara e certa delle parti di far cessare definitivamente il rapporto di lavoro.

Riepilogando, pertanto, per aversi tacito mutuo consenso inteso a risolvere o, comunque, a non proseguire il rapporto di lavoro non basta il mero decorso del tempo fra il licenziamento (o la scadenza d'un termine illegittimamente apposto) e la relativa impugnazione giudiziale, ma è necessario il concorso di ulteriori e significative circostanze della cui allegazione e prova è gravato il datore di lavoro (ovvero la parte che eccepisce un tacito mutuo consenso).

Ora, concludevano gli Ermellini, non è indicativa d'un intento risolutorio la condotta di chi, come avvenuto nel caso di specie, sia stato costretto ad occuparsi o comunque a cercare un'occupazione dopo aver perso il lavoro per cause diverse dalle dimissioni o abbia accettato il pagamento del TFR, trattandosi di comportamenti non interpretabili, per assoluto difetto di concludenza, come tacita dichiarazione di rinuncia al diritto.

Infatti, per massima di comune esperienza, nelle more della preparazione d'un ricorso e di conclusione del relativo giudizio il lavoratore ha pur sempre l'urgenza di cercare una nuova fonte di sostentamento per sé e per la propria famiglia.

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva l'accoglimento del ricorso.

In definitiva

La Suprema Corte ha statuito , con la sentenza in esame il principio di diritto secondo cui “Per aversi tacito mutuo consenso inteso a risolvere o, comunque, a non proseguire il rapporto di lavoro non basta il mero decorso del tempo fra il licenziamento e la relativa impugnazione giudiziale, ma è necessario il concorso di ulteriori e significative circostanze della cui allegazione e prova è gravato il datore di lavoro (ovvero la parte che eccepisce un tacito mutuo consenso). In proposito non costituiscono da sole significative circostanze l'aver il lavoratore, nelle more, percepito il TFR e/o cercato o trovato nuova occupazione.

In altre parole, la Cassazione ha affermato che il dipendente è libero di accettare un nuovo lavoro anche se intende impugnare il licenziamento e non ha ancora avviato il giudizio o affidato il mandato al proprio avvocato, in quanto la scelta di farsi assumere subito da una nuova azienda potrebbe, infatti, essere indicativa solo della necessità di trovare i mezzi di sopravvivenza. Quindi, per il semplice fatto di aver trovato un nuovo lavoro subito dopo l'interruzione del precedente non possono derivare conseguenze pregiudizievoli per il dipendente.

Se il datore di lavoro intende affermare che il rapporto con il lavoratore si è chiuso per una scelta condivisa tra le parti, non può unicamente basarsi in giudizio sul tempo trascorso prima che il dipendente impugnasse il licenziamento, perché , come detto, quest'ultimo è libero di accettare un nuovo posto di lavoro anche se non ha ancora intrapreso una causa.

Al contrario l'azienda dovrà dimostrare in modo incontrovertibile che sussisteva una volontà univoca e chiara tra le parti di cessare definitivamente il rapporto.