

Recesso del lavoratore

## Preavviso per dimissioni: rifiuto del datore di lavoro e conseguenze

Francesco Rotondi e Pietro Speciale - LabLaw Studio legale Rotondi & Partners

Nei contratti di durata - nel novero dei quali rientra il contratto di lavoro subordinato -, l'istituto del preavviso è geneticamente legato al recesso. La regola generale in materia, prevede, infatti, che la parte non recedente, la quale subisce il recesso, matura *ipso facto* il **diritto al preavviso** - nella **durata** stabilita dal **contratto collettivo** applicabile -, salvo che il recesso subito non sia dovuto a "giusta causa", ossia a una causa che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro nemmeno in via provvisoria: essendo il recesso, in tal caso, idoneo a produrre la risoluzione immediata, senza preavviso, del contratto di lavoro. Salva la ricorrenza di una **giusta causa**, dunque, il rapporto di lavoro si conclude di norma con un esborso a favore del lavoratore, a titolo, alternativamente, di compenso per il preavviso lavorato, oppure di **indennità sostitutiva del preavviso** (o "*per mancato preavviso*", o semplicemente "*di preavviso*": esborso che nel sentire comune è percepito come un diritto incondizionato, quali che siano le concrete modalità dell'atto di recesso.

È per questa ragione che riveste notevole interesse la recentissima pronuncia **Cass. civ., sez. lav., 14 marzo 2024, n. 6782** (1) (in forma di ordinanza e non di sentenza, a segnalare che non si riscontra in proposito una reale divergenza di indirizzi presso la Sezione lavoro), la quale, nel risolvere un caso di dimissioni del lavoratore, ripercorre in sintesi gli snodi giuridici in cui si articola il rapporto tra l'efficacia estintiva dell'atto di recesso e la natura giuridica del preavviso, scandendo l'ordine logico delle diverse fasi della

vicenda estintiva, e in particolare, chiarendo i presupposti per la maturazione del diritto all'indennità sostitutiva del preavviso in capo al lavoratore.

### Diritto potestativo della parte recedente

La decisione muove dalla conferma di un principio, già affermato da Cass. civ., sez. lav., n. 27934/2021, secondo cui «In tema di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la rinuncia del datore di lavoro al periodo di preavviso, a fronte delle dimissioni del lavoratore, non fa sorgere il diritto di quest'ultimo al conseguimento dell'indennità sostitutiva, attesa la natura obbligatoria del preavviso, dovendo peraltro escludersi che alla **libera rinunziabilità del preavviso** possano connettersi a carico della parte rinunziante **effetti obbligatori** in contrasto con la disciplina delle fonti delle obbligazioni di cui all'**art. 1173 c.c.**». (2)

Fermo restando il richiamo al proprio precedente, gli Ermellini colgono l'occasione per fissare con nettezza la funzione generale del preavviso all'interno dell'istituto del recesso dal contratto di durata, ricordando come esso abbia la funzione di **attenuare gli effetti pregiudizievoli del recesso** per la parte che lo subisce.

Nel caso del rapporto di lavoro la predetta finalità opera in favore del lavoratore nel caso di licenziamento, fissando un lasso di tempo nel quale il lavoratore che ha subito il recesso continua a percepire una retribuzione utile a sostenersi nelle more della ricerca di una nuova occupazio-

(1) In *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(2) Cass. civ. sez. lav., 13 ottobre 2021, n. 27934, ord., in

*Giust. civ. Mass.*, 2021. V. anche *Lav. giur.*, 2022, 5, pag. 489, con nota di A. Levi