

Contratto a termine e facoltà di recesso prima della scadenza del termine

di [angelo facchini](#)

Pubblicato il 14 gennaio 2009

estratto di una risoluzione del tribunale di Bolzano in ordine alla risoluzione anticipata del contratto a termine

Il Tribunale di Bolzano in data 3 ottobre 2008 è intervenuto in materia di recesso dal contratto a termine; si espone la risoluzione così come emanata.

La facoltà di recesso *ante tempus* dal contratto di lavoro a tempo determinato è consentita solo nell'ipotesi di ricorrenza di giusta causa e non anche di giustificato motivo (soggettivo ovvero oggettivo).

Nota: Il ricorrente adiva il Tribunale di Bolzano per domandare l'accertamento dell'illegittimità per difetto di giustificato motivo del licenziamento (con preavviso) intimato e conseguentemente la condanna della convenuta al pagamento, in via principale, delle retribuzioni lorde che avrebbe avuto diritto di percepire fino alla scadenza convenzionale del rapporto a termine e, in via subordinata, al risarcimento del danno subito. Radicatosi il contraddittorio, la convenuta domandava il rigetto della domanda per infondatezza eccependo, in via principale, che il rapporto si era concluso per mutuo consenso e, in subordine, che il licenziamento era stato irrogato per essersi il ricorrente rifiutato di svolgere le mansioni a lui richieste e comunque veniva rilevato che non aveva offerto al datore le proprie prestazioni lavorative. In ulteriore subordine concludeva per l'applicazione delle disposizioni del Ccnl di riferimento che prevedevano il riconoscimento di un'indennità per la risoluzione anticipata del contratto a termine, sia nell'ipotesi di giusta causa che nel caso di ingiustificata risoluzione. La causa veniva istruita mediante produzione documentale, con esclusione della prova orale offerta della convenuta e decisa delle forme ex art. 291-sexies con l'accoglimento della domanda del ricorrente e relativa dichiarazione di illiceità del licenziamento.

In particolare, il Giudice adito rilevava che dalla lettera datoriale in atti emergeva, senza ombra di dubbio, un atto unilaterale di disposizione della volontà negoziale del solo datore di lavoro e che il recesso era fondato su inadempimento per giustificato motivo. Al riguardo veniva rilevata l'illegittimità del licenziamento irrogato atteso che la facoltà di recesso ante tempus dal contratto di lavoro a tempo determinato era consentita, ai sensi della disciplina generale di cui all'articolo 2119 del codice civile, solo nell'ipotesi di giusta causa (Cass. n. 12849/1993 con riferimento ad un contratto di formazione lavoro, Cass. n. 2822/1997) e non anche di giustificato motivo oggettivo ovvero soggettivo (l'art. 1 della legge n. 604/1966 stabilisce che la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali trova applicazione solo nei rapporti a tempo indeterminato). Peraltro veniva evidenziato che la ricostruzione offerta da parte convenuta con la memoria di costituzione non trovava riscontro nella lettera di licenziamento. In ogni caso precisava il Tribunale che anche a voler qualificare il recesso quale licenziamento per giusta causa, trattandosi del licenziamento ontologicamente disciplinare, era da ritenersi illegittimo non essendo state osservate le garanzie procedurali previste dai primi tre commi dell'articolo 7 della legge n. 300/1970 (le garanzie procedurali sono riferibili a qualsiasi licenziamento disciplinare indipendentemente dal fatto costitutivo della giusta causa: Cass. n. 4813/1984; Cass. n. 7191/1991). Da ultimo riteneva il Giudice adito inapplicabile l'articolo del Ccnl che prevedeva il pagamento di un'indennità nell'ipotesi di licenziamenti per ragioni oggettive, stante la contrarietà a norma imperativa di cui all'articolo 2119 del codice civile (che ammette il licenziamento nei rapporti a tempo determinato solo per giusta causa). Quanto alle conseguenze dell'illegittimo licenziamento veniva esclusa sia la tutela reale (ex articolo 18 della legge n. 300/1970) che la tutela obbligatoria (ex articolo 8, legge n. 604/1996) e veniva riconosciuto al lavoratore il risarcimento integrale del danno secondo le regole generali ex art. 1223 del codice civile da quantificare sulla base delle retribuzioni lorde che gli sarebbero spettate fino alla scadenza del termine, dedotto *l'aliunde perceptum e percipiendum*.

Essendo la condanna riconosciuta a titolo risarcitorio e non retributivo (in difetto della prestazione lavorativa), nessun importo veniva riconosciuto a titolo di restauro della posizione retributiva e assicurativa.

14 Gennaio 2009

Copyright © 2021 - Riproduzione riservata Commercialista Telematico s.r.l

Copyright © 2021 - Riproduzione riservata Commercialista Telematico s.r.l