

- Davvero il preavviso offerto in servizio può essere legittimamente rinunciato dalla parte receduta? -

Davvero il preavviso offerto in servizio può essere legittimamente rinunciato dalla parte receduta?

di F. Capurro - 19 Maggio 2024

1. La rinunciabilità del preavviso offerto in servizio, senza oneri in capo alla parte receduta

L'ordinanza Cass. 14 marzo 2024 n. 6782 dà continuità a un orientamento che ha un solo precedente di legittimità e qualcuno di merito e che, anche per questo, necessita più di qualche riflessione, che di seguito cercherò di svolgere.

La Suprema Corte afferma il principio secondo cui, qualora la parte che subisce il recesso accompagnato dall'offerta di **prestare in servizio** il periodo di preavviso, rinunci a tale prestazione **interrompendo immediatamente** il rapporto di lavoro, **non è tenuta** a riconoscere alla parte recedente la relativa indennità sostitutiva.

Al contrario la Corte territoriale riformata – nel caso trattato – aveva ritenuto che il datore di lavoro, a fronte di dimissioni con preavviso, si trovasse in una posizione di soggezione rispetto al diritto potestativo del lavoratore dimissionario di scegliere tra la cessazione immediata del rapporto oppure la **prosecuzione** dello stesso per la durata del preavviso e che, in questo caso, potesse esonerare il dipendente dimissionario dalla prestazione lavorativa per la durata del preavviso, ma non sottrarsi all'**onere di pagare** l'equivalente dell'importo della retribuzione che sarebbe spettata per tale periodo.

La Suprema Corte motiva la propria decisione nel modo che segue.

Anzitutto viene evidenziato che l'istituto del preavviso adempie alla **funzione economica di attenuare**, per la parte che **subisce** il recesso, le **conseguenze** pregiudizievoli della cessazione del contratto. In particolare, esso adempirebbe a una funzione destinata a variare in funzione della parte non recedente: in caso di licenziamento esso ha la funzione di garantire al lavoratore la continuità della percezione della retribuzione in un certo lasso di tempo al fine di consentirgli il reperimento di una nuova occupazione; in caso di dimissioni del lavoratore il preavviso ha la finalità di assicurare al datore di lavoro il tempo necessario ad operare la sostituzione del lavoratore recedente.

La Corte prosegue affermando che il tema della rinunciabilità del periodo di preavviso da parte del soggetto non recedente, e delle conseguenze giuridiche di essa, è strettamente **connesso** e condizionato dalla soluzione che si intende dare alla questione dell'**efficacia reale o obbligatoria** del preavviso.

Ove dovesse optarsi per la **natura reale** del preavviso – con diritto quindi della parte recedente alla **prosecuzione del rapporto** fino alla scadenza del relativo periodo – non potrebbe ipotizzarsi una rinuncia della parte non recedente idonea a determinare l'immediata estinzione

c/o STUDIO LEGALE MAZZOTTA - Borgo Stretto, 52 - PISA - Tel. (050) 540152 - Fax (050) 541167

- Maggio 2024 -

a cura di *Filippo Capurro*

In questo mio studio, pubblicato sulla Rivista "**Labor - Il lavoro nel diritto**" - ragiono in chiave critica su una recente pronuncia che dà continuità a un unico precedente di legittimità.

In particolare viene affermato il principio secondo cui, qualora la parte che subisce il recesso accompagnato dall'offerta di prestare in servizio il periodo di preavviso, **rinunci** a tale prestazione interrompendo immediatamente il rapporto di lavoro, essa **non è tenuta** a riconoscere alla parte recedente la relativa indennità sostitutiva.

Scarica l'articolo

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



Scarica la pronuncia

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

