Osservatorio Centro Studi

Contratto di lavoro a tempo determinato e risoluzione per mutuo consenso

Nel contratto di lavoro a tempo determinato, il recesso anticipato del datore di lavoro è consentito, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, "qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto".

Lo stesso deve dirsi anche per il recesso del lavoratore, le cui dimissioni prima della scadenza del termine sono consentite solo per giusta causa.

La giurisprudenza, tuttavia, ha ritenuto "configurabile la risoluzione per mutuo consenso del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 1372, comma 1, c.c., anche in presenza non di dichiarazioni ma di comportamenti significativi tenuti dalle parti" (Cass. Sez. Lav. 9 settembre 2008, n. 23114 in Guida Lav. 2008 n. 45 pag. 33).

Dal principio di diritto sopra riportato sono ricavabili due prime conclusioni.

Da una parte, che in presenza di determinate condizioni il recesso per mutuo consenso è lecito anche nell'ambito dei contratti a termine.

In secondo luogo, che tale consenso è ricavabile anche da comportamenti significativi (i cd. comportamenti concludenti) e non solo da dichiarazioni espressamente volte ad ottenere l'effetto voluto.

Nel caso di specie, la Cassazione si è occupata di una vicenda in cui il termine era stato illegittimamente apposto e le parti avevano significativamente manifestato il loro disinteresse alla attuazione del rapporto per un periodo di tempo e con modalità tali da risultare

inequivocabile il “mutuo consenso” alla risoluzione anticipata del rapporto stesso.

Con riferimento al lavoro in somministrazione, il fenomeno della risoluzione anticipata del rapporto a termine è tutt’altro che marginale.

In particolare, nella prassi, si è spesso verificato che il lavoratore in somministrazione – per cogliere opportunità di lavoro maggiormente appetibili – solleciti la risoluzione anticipata del rapporto o più semplicemente non adempia alla sua obbligazione lavorativa, senza nulla comunicare al datore di lavoro.

Una giurisprudenza aperta sulle possibilità di risolvere i contratti a termine per mutuo consenso potrebbe porre al riparo il datore di lavoro (l’Agenzia, nel caso della somministrazione) dagli improvvisi recessi dei lavoratori.

Una recente risposta al fenomeno dei recessi anticipati senza giusta causa è stata, per altro verso, congegnata dal recente rinnovo del CCNL applicabile alle Agenzie per il lavoro, ove, all’art. 31, sono state stabilite “penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato”.

La disposizione sopra citata ha l’evidente scopo di disincentivare il recesso anticipato da parte dei lavoratori e di sollecitare semmai la prassi – legittima, come si è ora visto – della risoluzione per mutuo consenso, con la conseguente possibilità per l’Agenzia di provvedere per tempo alla eventuale sostituzione del lavoratore.

_____

Osservatorio Centro Studi

2 dicembre 2008