

## FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

### PARERE N. 5 DEL 15.02. 2010

#### DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

\* \* \*

In presenza di “*una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*”, il lavoratore può dimettersi *ante tempus* nel contratto a tempo determinato e senza preavviso nel contratto a tempo indeterminato (art. 2119, co. 1, c.c.).

Il fatto qualificabile come giusta causa, quindi, deve essere tale da impedire la prosecuzione del rapporto, anche temporaneamente, per il periodo di preavviso o fino alla scadenza del termine.

Indiscussa giusta causa di dimissioni è la **mancata corresponsione della retribuzione**, laddove “*assuma di per sé, ove non del tutto accidentale, o di breve durata, una particolare gravità*” e “*configuri in concreto grave inadempimento del datore di lavoro*” (Cass. civ., 11 ottobre 1988, n. 648, in *Mass. Giur. It.*, 1988; Cass. civ., 13 gennaio 1989, n. 133, in *Mass. Giur. It.*, 1989). Dunque, per costituire giusta causa di dimissioni la mancata corresponsione della retribuzione deve essere reiterata e non isolata (Cass. civ., 23 maggio 1998, n. 5146, in *Mass. Giur. It.*, 1998; Trib. Milano, 16 novembre 1994, in *Orient. Giur. Lav.*, 1994, 918; Cass. civ., 8 novembre 1983, n. 6599, in *Mass. Giur. It.*, 1983; una giurisprudenza minoritaria ha affermato che è sufficiente la mancanza anche di una sola mensilità: Cass. civ., 15 maggio 1980, n. 3222, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1980, 609).

L’omissione può riguardare anche le mensilità supplementari, quali la 13° e la 14° mensilità (v. App. Milano, 14 novembre 1969, in *Orient. Giur. Lav.* 1970, 92; Trib. Ivrea, 8 novembre 2007, in *Orient. Giur. Lav.*, 2007, 896).

Quanto alla retribuzione del dirigente, poiché essa “*non ha natura strettamente alimentare*” (Cass. civ., 11 ottobre 1988, n. 648, in *Mass. Giur. It.*, 1988), per configurarsi la giusta causa di dimissioni sarà necessario che l’omissione del datore di lavoro sia prolungata nel tempo in modo ancora più significativo.

Anche il **mancato versamento dei contributi previdenziali** costituisce giusta causa di dimissioni del lavoratore (Cass. civ., 8 novembre 1980, n. 5996, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1981, 103), al pari dell’omessa regolarizzazione della posizione assicurativa dello stesso prestatore di lavoro nell’ambito delle assicurazioni generali obbligatorie (Cass. civ., 15 maggio 1980, n. 3222, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1980, 609).

Inoltre, la giurisprudenza individua ipotesi di recesso del prestatore di lavoro per giusta causa anche in caso di **mutamento in pejus delle mansioni** (Cass. civ., 8 novembre 2005, n. 21673, in *Lavoro nella Giur.*, 2006, 6, 597; Cass. civ., 26 settembre 1990, n. 9731, in *Riv. Giur. Lav.*, 1991, II, 250 con nota di PRASCA); di **mobbing** (Cass. civ., 29 settembre 2005, n. 19053, in *Mass. Giur. It.*, 2005); di **molestie sessuali** subite dal lavoratore (Trib. Milano, 16 giugno 1999, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2787; Cass. civ., 8 agosto 1997, n. 7380, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, II, 795).

Il lavoratore deve dimettersi subito dopo la verifica o la conoscenza del fatto (cd. “**principio di immediatezza**”), in quanto l’eventuale tolleranza spontanea dello stesso implica la possibilità di prosecuzione provvisoria del rapporto, escludendo per definizione la giusta causa (Cass. civ., 1 giugno 1994, n. 5298 in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, 207; Cass. civ., 5 maggio 1980, n. 2956, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1980, 425).

Tuttavia, la giurisprudenza intende il principio di immediatezza in senso relativo, non solo quanto all’esigenza di accertamento e ponderata valutazione della situazione, ma anche per permettere al lavoratore di verificare la eventuale reversibilità della situazione lesiva. Sono, dunque, legittime le dimissioni per giusta causa differite di qualche tempo, nella speranza, *ex ante* ragionevole, del superamento della situazione pregiudizievole, anche se successivamente disattesa (Cass. civ., 23 maggio 1998, n. 5146, in *Mass. Giur. It.*, 1998; Cass. civ., 10 ottobre 1984, n. 5072, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1984, 639; Cass. civ., 16 maggio 1983, n. 3368, in *Foro It. Rep.*, 1983, 2058; Cass. civ., 5 maggio 1980, n. 2956, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1980, 425).

Peraltro, se la tolleranza del lavoratore si protrae per un tempo eccessivo il suo comportamento smentisce la sussistenza della giusta causa (Cass. civ., 23 febbraio 1983, n. 1339 in *Giust. Civ.*, 1983, I, 3353; in tal senso, vedi anche Cass. civ., 22 dicembre 1987, n. 9589, in *Giur. It.*, 1989, I, 182; Cass. civ., 24 aprile 1980, n. 2730, in *Mass. Giur. It.*, 1980. Anche la giurisprudenza di merito ha stabilito sul punto che “*la reazione del lavoratore all’inadempimento della controparte deve essere immediata; non essendo possibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, non è neppure concepibile un differimento dell’effetto risolutivo del rapporto, salvo che, in relazione alla peculiarità della fattispecie, possa essere giustificato in via del tutto eccezionale un differimento, sempreché ciò avvenga in un brevissimo periodo di tempo*”: Trib. Grosseto, 30 marzo 2005, in *Lav. Giur.*, 2005, 8, 799).

Ne consegue che, in tal caso, il lavoratore è comunque tenuto a rispettare il preavviso (art. 2118 c.c.).

### Principali riferimenti giurisprudenziali

- Cass. civ., 1 giugno 1994, n. 5298, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, 207;
- Cass. civ., 5 maggio 1980, n. 2956, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1980;
- Cass. civ., 10 ottobre 1984, n. 5072, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1984, 639;
- Cass. civ., 16 maggio 1983, n. 3368, in *Foro It. Rep.*, 1983, 2058;
- Cass. civ., 5 maggio 1980, n. 2956, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1980, 425;
- Cass. civ., 8 novembre 1980, n. 5996, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1981, 103;
- Cass. civ., 15 maggio 1980, n. 3222, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1980, 609;
- Cass. civ., 23 maggio 1998, n. 5146, in *Mass. Giur. It.*, 1998;
- Cass. civ., 22-12-1987, n. 9589, in *Giur. It.*, 1989, I, 182;
- Cass. civ., 23 febbraio 1983, n. 1339, in *Giust. Civ.*, 1983, I, 3353;
- Cass. civ., 24 aprile 1980, n. 2730, in *Mass. Giur. It.*, 1980;
- Trib. Grosseto, 30 marzo 2005, in *Lav. Giur.*, 2005, 8, 799;
- Cass. civ., 23 maggio 1998, n. 5146, in *Mass. Giur. It.*, 1998;
- Cass. civ., 11 ottobre 1988, n. 648, in *Mass. Giur. It.*, 1988;
- Cass. civ., 13 gennaio 1989, n. 133, in *Mass. Giur. It.*, 1989;
- Cass. civ., 8 novembre 1983, n. 6599, in *Mass. Giur. It.*, 1983;
- App. Milano, 14 novembre 1969, in *Orient. Giur. Lav.* 1970, 92;
- Cass. civ., 15 maggio 1980, n. 3222, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1980, 609;
- Cass. civ., 8 novembre 2005, n. 21673, in *Lavoro nella Giur.*, 2006, 6, 597;
- Cass. civ., 26 settembre 1990, n. 9731, in *Riv. Giur. Lav.*, 1991, II, 250;

- Cass. civ., 29 settembre 2005, n. 19053, in *Mass. Giur. It.*, 2005;
- Trib. Milano, 16 giugno 1999, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2787;
- Cass. civ., 8 agosto 1997, n. 7380, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, II, 795.

**Principali riferimenti normativi**

- Artt. 2118 e 2119 c.c..

Fondazione Studi  
**IL PRESIDENTE**  
**Rosario De Luca**

