

TRASFERIMENTO D'AZIENDA: trasferimento ex lege del rapporto di lavoro subordinato.

IL FATTO.

Nell'ambito del trasferimento di ramo d'azienda, un lavoratore dipendente ceduto, ricevuta la lettera con cui veniva informato del suo passaggio diretto alle dipendenze della società cessionaria, rifiutava di presentarsi al lavoro presso la nuova sede alla data indicata nella suddetta nota.

La società cessionaria peraltro, ritenendola ingiustificata, contestava disciplinarmente l'assenza del lavoratore ceduto, il quale, tuttavia, continuava ad astenersi dal prestare lavoro presso la stessa società.

Tale lavoratore, infatti, aveva impugnato la comunicazione ricevuta dal datore di lavoro cessionario, ritenendola risolutiva del rapporto di lavoro instauratosi tra le parti per effetto del trasferimento d'azienda, chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro presso l'azienda cedente, in base a quanto stabilito dal testo dell'art. 18 L.n.300/1970, oggi purtroppo superato in seguito alla riforma Jobs Act introdotta dal Governo Renzi. La domanda del lavoratore veniva respinta con sentenza dal giudice di primo grado, confermata anche in appello.

Ne conseguiva il ricorso alla Corte di Cassazione da parte del lavoratore ceduto. La stessa con sentenza definitiva, stabiliva che “ il trasferimento d'azienda comporta automaticamente il trasferimento del lavoratore presso la nuova azienda, senza che sia necessario il consenso del lavoratore ceduto”, il quale tuttavia potrà successivamente esercitare il diritto di recesso ex art.2112 comma IV c.c. -

PROBLEMATICHE CONSEGUENTI.

Nella fattispecie in esame l'attenzione va diretta al comportamento del lavoratore dipendente: in altri termini può lo stesso legittimamente rifiutarsi di prestare lavoro alle dipendenze della società cessionaria? È necessario o meno il consenso del dipendente ceduto nel caso di trasferimento di azienda o di un suo ramo?

Mentre parte della dottrina sostiene che tale consenso sia necessario, in quanto il lavoratore ceduto può dimettersi per giusta causa dal rapporto di lavoro presso il datore cessionario solamente quando si verificano sostanziali modifiche “in peius” del rapporto di lavoro con l'azienda cedente, secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità, il consenso del dipendente ceduto non è necessario, in quanto la società cessionaria succede legalmente nei contratti di lavoro subordinato esistenti con la società cedente.

Inoltre come potrà procedere l'imprenditore cessionario a fronte dell'inadempimento – rifiuto del lavoratore ceduto ?

Il datore di lavoro al quale sia stata trasferita l'azienda o un ramo d'azienda potrà procedere sul piano disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

DIRITTO.

La fattispecie in esame è regolata dall'art. 2112 c.c. che, al primo comma, stabilisce: “ in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano”; in altri termini il rapporto di lavoro subordinato passa automaticamente dal datore di lavoro cedente a quello cessionario,

non esistendo nel nostro ordinamento una norma specifica relativa al rifiuto del lavoratore ceduto di passare alle dipendenze del nuovo datore di lavoro.

CONSIDERAZIONI FINALI.

In buona sostanza, la legittimità del trasferimento del rapporto di lavoro subordinato si basa sul fondamentale principio di tutela del lavoratore al mantenimento del rapporto di lavoro; infatti sarebbe opportuno che per il lavoratore licenziato senza giusta causa fosse ripristinato il diritto alla reintegrazione del suo posto di lavoro, ritenendosi insufficiente la mera tutela risarcitoria monetaria.

Pesaro, lì 18.10.2018

Avv. PAOLA COMANDINI