



Dimissioni senza giusta causa contratto a tempo determinato

Autore : Redazione

Data: 14/08/2019

Quando si firma un contratto di lavoro a termine le parti si impegnano a proseguire il rapporto fino alla data indicata come termine finale del contratto.

Come tutti sanno, i rapporti di lavoro possono essere a tempo determinato, quando si



fissa sin dall'inizio una data finale raggiunta la quale il contratto sarà sciolto, oppure a tempo indeterminato, quando invece il rapporto dura senza un termine finale a meno che una delle parti non decida di scioglierlo.

La natura permanente o temporanea del contratto di lavoro influisce anche sulla possibilità del dipendente di rassegnare le dimissioni volontarie. La regola generale, infatti, è che le **dimissioni senza giusta causa** non sono legittime in un **contratto a tempo determinato**. Ciò in quanto, firmando il contratto a termine, le parti si danno reciprocamente la garanzia che il rapporto proseguirà fino alla scadenza di quel termine.

In un rapporto contrattuale privo di un termine finale, invece, considerando che l'ordinamento vieta i vincoli perpetui ha senso prevedere la possibilità delle parti di uscire dal contratto rassegnando, nel caso del dipendente, le dimissioni.

Contratto a tempo determinato: cos'è?

Quando si firma un **contratto di lavoro**, una delle prime cose a cui bisogna prestare attenzione è la presenza o meno di un **termine finale**. Ciò è fondamentale anche per programmare la propria vita, le proprie spese, i propri investimenti futuri.

Il termine non è altro che una data raggiunta la quale il contratto di lavoro si deve considerare automaticamente concluso, senza che vi sia bisogno che una parte dia una **disdetta** o qualsiasi altra comunicazione.

Il **contratto a tempo determinato**, o a termine, è proprio quel contratto di lavoro nel quale le parti inseriscono un termine finale.

Nel nostro ordinamento, il contratto a tempo determinato è legittimo anche se la legge **[1]** afferma che la forma normale per assumere un dipendente è il **contratto a tempo indeterminato**. Questa sorta di sfiducia verso il contratto a tempo determinato deriva dal fatto che questa tipologia di contratto dà al dipendente meno garanzie e, in particolare, conduce il dipendente a condurre una vita con molte incognite sul futuro.

Si consideri che, ad esempio, con un contratto a termine si fa fatica a farsi concedere mutui e prestiti e, in generale, a fare delle scelte che hanno una proiezione nel futuro.

Per questo motivo, la legge pone dei paletti alla possibilità delle parti di apporre il termine nel rapporto di lavoro e, non ultimo, il lavoro a termine è più costoso del



lavoro a tempo indeterminato in quanto la legge **[2]** ha previsto un aggravio dei costi verso l'Inps per questo tipo di rapporti non stabili.

Dimissioni del lavoratore: cosa sono?

Il nostro ordinamento vieta, in generale, i cosiddetti **vincoli perpetui**, vale a dire, quei rapporti contrattuali che non prevedono la possibilità per le parti di sciogliersi dal vincolo contrattuale assunto esercitando il recesso.

Proprio per questo, la legge **[3]** prevede che, in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le parti possono recedere dal rapporto in ogni momento, rispettando unicamente il **periodo di preavviso** previsto dal **contratto collettivo nazionale di lavoro** applicato al rapporto di lavoro.

Nel caso del contratto di lavoro a tempo determinato, tuttavia, questa norma non si applica. Quando le parti prevedono, infatti, un **termine finale** giunto il quale il rapporto si scioglie in automatico, non si pone il problema di evitare il vincolo perpetuo poiché l'impegno contrattuale assunto, essendo a termine, è per sua stessa natura determinato e circoscritto nel tempo.

Si consideri, inoltre, che pattuire espressamente un termine significa proprio dare alla controparte la garanzia che, fino alla data indicata nel contratto come **termine finale**, potrà contare sull'esistenza del vincolo contrattuale e, dunque, sull'erogazione delle **prestazioni** e dei **servizi** previsti nel contratto.

Nell'ipotesi del rapporto di lavoro a tempo determinato, ad esempio, nel caso di un cameriere di sala assunto a termine da un albergo, l'azienda alberghiera riceve una garanzia dal dipendente e, cioè, che fino alla data di scadenza del contratto, ad esempio il 30 settembre 2019, l'azienda riceverà le prestazioni di lavoro del cameriere e potrà dunque considerare coperta quella posizione. Viceversa, dal lato suo, il lavoratore riceve analoga garanzia dall'azienda e cioè che non perderà il posto prima che sia giunto il termine finale.

Le **dimissioni volontarie del lavoratore**, ossia l'atto con cui il dipendente comunica all'altra parte la sua decisione di sciogliersi dal vincolo contrattuale e far cessare il rapporto di lavoro, sono dunque illegittime nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato poiché il lavoratore si è assunto l'obbligo di garantire le sue prestazioni al datore di lavoro fino alla data indicata come termine finale nel contratto di assunzione.



Allo stesso modo, è illegittimo anche il **licenziamento** del dipendente da parte dell'azienda prima che sia decorso il termine finale del contratto poiché l'azienda si è impegnata ad impiegare il lavoratore per il periodo di **durata del contratto**.

Dimissioni nel rapporto a termine: la giusta causa

La regola generale che abbiamo appena analizzato conosce un'importante eccezione: le **dimissioni per giusta causa** del lavoratore.

Il dipendente, infatti, può legittimamente dimettersi anche prima della **scadenza del termine** apposto al contratto di lavoro solamente in quei casi in cui le dimissioni non sono, in realtà, una sua libera scelta ma sono di fatto imposte da comportamenti molto gravi del datore di lavoro che non consentono al dipendente la prosecuzione, nemmeno momentanea, del rapporto di lavoro.

Ma quando può dirsi sussistente una **giusta causa di dimissioni**? La nozione fornita dalla legge **[4]** è generica e dunque non esiste una lista esaustiva di comportamenti. Però la giurisprudenza della **Cassazione** e le circolari dell'Inps hanno, nel tempo, fornito elementi utili a stilare una lista di condotte del datore di lavoro che sono, senza dubbio, giusta causa di dimissioni del dipendente.

Tra queste, troviamo:

- mancato o ritardato pagamento della retribuzione;
- omesso versamento dei contributi previdenziali all'Inps;
- mobbing a danno del dipendente;
- svuotamento delle mansioni del dipendente, tale da arrecare un danno al bagaglio professionale del dipendente;
- molestie sessuali del datore di lavoro a danno del lavoratore;
- comportamento ingiurioso del superiore gerarchico;
- richiesta al lavoratore di prestazioni illecite da parte del datore di lavoro.

Al pari di ogni altra ipotesi di dimissioni, anche nel caso di dimissioni per giusta causa, la legge ha introdotto la **modalità telematica di inoltro delle dimissioni**, al fine di evitare la spiacevole prassi delle cosiddette **dimissioni in bianco**.

Alla luce di ciò, il dipendente che intende far **cessare il rapporto di lavoro** per giusta causa deve inviare le dimissioni per giusta causa in modalità telematica e, dunque, in proprio, all'interno del portale Inps, oppure con l'ausilio di intermediari autorizzati, come i Caf, i consulenti del lavoro, i patronati.



Per procedere all'invio telematico delle dimissioni per giusta causa, il dipendente dovrà procedere all'invio di appositi moduli che verranno poi inviati dal sistema al datore di lavoro (tramite pec) e all'**Ispettorato territoriale del lavoro**.

All'interno del modulo il lavoratore, dopo aver controllato che i dati precompilati dal sistema sono corretti e dopo aver aggiunto le informazioni richieste, deve selezionare l'opzione "dimissioni per giusta causa" e indicare il giorno dal quale le dimissioni decorrono. La legge, ricordiamo, afferma che le dimissioni comunicate senza avvalersi della procedura telematica di legge sono inefficaci.

Dal punto di vista economico, il dipendente che rassegna le proprie dimissioni per giusta causa ha diritto al risarcimento del danno.

A questo punto interviene una importante differenza: se il rapporto è a tempo indeterminato, il danno è quantificato nella **indennità sostitutiva del preavviso** che l'azienda deve erogare al dipendente se decide di licenziarlo senza attendere i **tempi del preavviso**.

Al contrario, se il lavoratore si dimette per giusta causa da un rapporto a tempo determinato il risarcimento del danno che il datore di lavoro deve liquidargli è pari alla retribuzione che il dipendente avrebbe percepito qualora il contratto fosse giunto alla sua scadenza contrattuale.

Molto spesso, tuttavia, l'azienda non solo non eroga in **busta paga** tale importo risarcitorio ma nega che ci sia la giusta causa di dimissioni asserita dal dipendente invocando, a sua volta, il diritto al risarcimento del danno cagionato dal dipendente alla società con le sue dimissioni prima della fine del termine contrattuale. In questi casi, nascerà dunque una controversia in cui il giudice dovrà pronunciarsi sulla sussistenza o meno della giusta causa di dimissioni asserita dal dipendente.

Dimissioni senza giusta causa dal rapporto a termine

Se, nonostante ciò che abbiamo detto, il dipendente si dimette da un rapporto di lavoro a termine sta realizzando un inadempimento contrattuale e sta, potenzialmente, creando un danno risarcibile al datore di lavoro.

In questi casi il datore di lavoro può, dunque, chiedere al lavoratore un risarcimento del danno: spesso, in attesa che un giudice quantifichi il danno, l'azienda procede unilateralmente a quantificare il danno e ad ottenerlo dal dipendente, attraverso una **trattenuta in busta paga**.



La **quantificazione del danno subito** non è semplice ed automatica. Quando l'azienda licenzia il dipendente prima del termine o lo induce a dimettersi per giusta causa la quantificazione del danno è più intuitiva. Infatti, è chiaro che il dipendente può chiedere che gli vengano dati i soldi che avrebbe guadagnato se il rapporto fosse perdurato sino al suo scadere.

Nel caso opposto, invece, se si va di fronte ad un giudice, l'azienda dovrà provare i danni provocati dalle dimissioni del dipendente prima del termine adducendo, ad esempio, elementi che riguardano l'attività economica d'impresa e la programmazione del lavoro.

Accordo con il datore di lavoro

In alternativa alle dimissioni volontarie che, come detto, nell'ambito del rapporto di lavoro a termine costituiscono un **inadempimento contrattuale** dal quale può derivare anche un risarcimento del danno, il dipendente può provare a parlare francamente con il datore di lavoro ed a chiudere il rapporto in modo consensuale: in questo caso il rapporto si chiuderebbe con la **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a termine**.

Note:

[1] Art. 1 D. Lgs. n. 81/2015.

[2] Art. 2 L. n. 92/2012.

[3] Art. 2118 cod. civ.

[4] Art. 2119 cod. civ.