



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Dimissioni per giusta causa mancato pagamento stipendio: quanti mesi

Autore: Redazione | 20/02/2021



In caso di reiterato mancato pagamento dello stipendio, il lavoratore può rassegnare le dimissioni in tronco, senza rispettare il preavviso contrattuale.

Sono ormai tre mesi che non ricevi lo stipendio mensile. La situazione è diventata insostenibile e hai deciso di rassegnare le dimissioni per giusta causa. Vuoi sapere se la legge prevede un numero minimo di mesi di ritardo per poter procedere alle dimissioni in tronco.

Il lavoratore subordinato può dimettersi dal posto di lavoro in ogni momento, rispettando il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo. In alcuni casi, tuttavia, è possibile dimettersi in tronco, senza rispettare il preavviso, a fronte di un gravissimo inadempimento del datore di lavoro.

Non vi è dubbio che il mancato pagamento della retribuzione costituisce giusta causa di dimissioni. Prima di rassegnare le **dimissioni per giusta causa**, tuttavia, il lavoratore si chiede: il **mancato pagamento** dello **stipendio** per **quanti mesi** deve protrarsi? Esiste un parametro di riferimento previsto dalla legge? La legge non prevede un numero minimo di mesi di ritardo decorso il quale è possibile dimettersi in tronco ma occorre verificare che cosa prevede la giurisprudenza in merito e seguire sempre i principi della correttezza e della buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro.

Dimissioni per giusta causa: cosa sono?

In un **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, il lavoratore può dimettersi in ogni momento senza dover indicare alcuna motivazione posta alla base del recesso.

Le **dimissioni del lavoratore** sono, quindi, un atto libero e volontario che, tuttavia, può determinare un disagio organizzativo per il datore di lavoro. Proprio per questo, la legge **[1]** prevede che il lavoratore, nell'esercizio della facoltà di recesso, debba rispettare il **periodo di preavviso di dimissioni** previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

La possibilità di **dimettersi in tronco** è possibile solo in caso di **dimissioni per giusta causa [2]**. La giusta causa è rappresentata da un gravissimo inadempimento del datore di lavoro, rispetto agli obblighi che gli derivano dalla legge, dal contratto collettivo e del contratto individuale di lavoro, che rende non più proseguibile il rapporto lavorativo per il lavoratore nemmeno per un momento.

La **nozione di giusta causa di dimissioni** è di fonte legale ed è generale: ne

conseguono che, per capire quali sono le scorrettezze datoriali che possono essere considerate giusta causa di dimissioni, occorre fare riferimento agli indirizzi sviluppati dalla giurisprudenza.

Dimissioni per giusta causa: quali diritti per il lavoratore?

In caso di dimissioni per giusta causa, si realizza una finzione giuridica in base alla quale il lavoratore matura gli stessi diritti che avrebbe in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro. Ne consegue che il lavoratore può dimettersi in tronco, con effetto immediato, senza dover rispettare il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo.

Inoltre, il lavoratore ha diritto al pagamento, da parte del datore di lavoro, dell'**indennità sostitutiva del preavviso** proprio come se fosse stato licenziato. Il lavoratore avrà, inoltre, **accesso alla Naspi** se ne ricorrono i presupposti previsti dalla legge.

Solitamente, tuttavia, quando il lavoratore si dimette per giusta causa, il datore di lavoro contesta la presenza di una giusta causa di dimissioni e procede a trattenere dalle spettanze finali l'**indennità di mancato preavviso**.

A questo punto, al lavoratore non resta altro che avviare un'azione giudiziaria nei confronti del datore di lavoro presentando ricorso al giudice del lavoro per accertare la sussistenza di una **giusta causa di dimissioni**.

Mancato pagamento dello stipendio: è giusta causa di dimissioni?

Una delle più frequenti fattispecie che determinano la decisione del lavoratore di **dimettersi per giusta causa** è il **mancato pagamento della retribuzione mensile**. La corresponsione dello stipendio costituisce, senza dubbio, una delle principali obbligazioni del datore di lavoro. Possono esserci, per diversi motivi, dei fisiologici ritardi nel versamento dello stipendio e, alla luce dei principi di correttezza e buona fede, tali lievi inadempienze possono essere considerate accettabili.

Tuttavia, in alcuni casi, il **mancato pagamento dello stipendio** si protrae per un lasso di tempo non più sostenibile e il lavoratore decide di dimettersi per giusta causa.

La giurisprudenza costante ritiene che il mancato pagamento della retribuzione costituisca giusta causa di dimissioni. Ma per quanti mesi deve protrarsi tale inadempimento? Non esiste una regola generale da seguire. La giurisprudenza parla di **reiterato mancato pagamento dello stipendio**. Se ne deve dunque dedurre che un ritardo lieve non può costituire giusta causa di dimissioni.

Tale principio è stato espresso anche di recente dalla Cassazione **[3]** secondo la quale, in caso di una breve inadempienza del datore di lavoro nel pagamento della retribuzione, il lavoratore non può invocare la giusta causa di dimissioni in quanto tale comportamento sarebbe contrario ai **principi di correttezza e buona fede**.

Note

[1] Art. 2118 cod. civ. **[2]** Art. 2119 cod. civ. **[3]** Cass. 6 marzo 2020, n. 6437.