



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Trasferimento ramo d'azienda e cessione lavoratori ceduti: Cassazione

Autore: Redazione | 25/04/2021



Art 2112 cod. civ. giurisprudenza e sentenze: diritti dei dipendenti in caso di cessione. La cessione del ramo d'azienda illegittima non estingue l'obbligazione retributiva del cedente.

Nell'ipotesi di **cessione di ramo di azienda**, cui consegue automaticamente, ex art. 2112 c.c., la prosecuzione del rapporto col cessionario, non spetta al lavoratore la prova di essere ricompreso tra i lavoratori ceduti all'interno del ramo di azienda trasferito, bensì è onere del cedente ovvero del cessionario dimostrare la non appartenenza del lavoratore al ramo ceduto, non essendo possibile la cessione di singoli lavoratori se non alle condizioni previste dall'art. 1406 c.c.

Cassazione civile sez. lav., 04/03/2021, n.6078

Ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., anche nel testo modificato dall'art. 32 del d.lgs. n. 276 del 2003, applicabile "ratione temporis", costituisce elemento costitutivo della **cessione di ramo di azienda** l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la sua capacità già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere a uno scopo produttivo con propri mezzi funzionali e organizzativi e quindi di svolgere, autonomamente da parte del cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, il servizio o la funzione cui risultava finalizzato dell'ambito dell'impresa cedente.

Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 4 marzo 2021 n. 6077

In caso di accertata **illegittimità della cessione di ramo d'azienda**, le retribuzioni corrisposte dal destinatario della cessione, che abbia utilizzato la prestazione del lavoratore successivamente alla messa a disposizione di questi delle energie lavorative in favore dell'alienante, non producono un effetto estintivo, in tutto o in parte, dell'obbligazione retributiva gravante sul cedente che rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa, in quanto l'invalidità della cessione determina l'istaurazione di un diverso ed autonomo rapporto di lavoro, in via di mero fatto, con il cessionario.

Cassazione civile sez. lav., 20/08/2020, n.17491

L'unicità del rapporto presuppone la legittimità della vicenda traslativa regolata dall'art. 2112 c.c.: sicché, accertatane l'invalidità, il rapporto con il destinatario della cessione è instaurato in via di mero fatto, tanto che le vicende risolutive dello stesso non sono idonee ad incidere sul rapporto giuridico ancora in essere, rimasto in vita con il cedente (sebbene quiescente per l'illegittima cessione fino alla declaratoria giudiziale). Il trasferimento del medesimo rapporto si determina solo quando si perfeziona una fattispecie traslativa conforme al modello legale; diversamente, nel caso di invalidità della cessione (per mancanza dei requisiti

richiesti dall'art. 2112 c.c.) e di inconfigurabilità di una cessione negoziale (per mancanza del consenso della parte ceduta quale elemento costitutivo della cessione), quel rapporto di lavoro non si trasferisce e resta nella titolarità dell'originario cedente.

Soltanto un legittimo **trasferimento d'azienda** comporta la continuità di un rapporto di lavoro che resta unico ed immutato, nei suoi elementi oggettivi, esclusivamente nella misura in cui ricorrano i presupposti di cui all'art. 2112 c.c., che, in deroga all'art. 1406 c.c., consente la sostituzione del contraente senza consenso del ceduto. L'unicità del rapporto viene meno, invece, qualora il trasferimento sia dichiarato invalido, sicchè, accertatane l'invalidità, il rapporto con il destinatario della cessione è instaurato in via di mero fatto, tanto che le vicende risolutive dello stesso non sono idonee ad incidere sul rapporto giuridico ancora in essere, rimasto in vita con il cedente. Pure a fronte di una duplicità di rapporti (uno, de iure, ripristinato nei confronti dell'originario datore di lavoro, tenuto alla corresponsione delle retribuzioni maturate dalla costituzione in mora del lavoratore; l'altro, di fatto, nei confronti del soggetto, già cessionario, effettivo utilizzatore), la prestazione lavorativa solo apparentemente resta unica: giacchè, accanto ad una prestazione materialmente resa in favore del soggetto con il quale il lavoratore, illegittimamente trasferito con la cessione di ramo d'azienda, abbia instaurato un rapporto di lavoro di fatto, ve n'è un'altra giuridicamente resa, non meno rilevante sul piano del diritto, in favore dell'originario datore, con il quale il rapporto di lavoro è stato de iure (anche se non de facto, per rifiuto ingiustificato del predetto) ripristinato. Pertanto, al dipendente spetta la retribuzione tanto se la prestazione di lavoro sia effettivamente eseguita, sia se il datore di lavoro versi in una situazione di mora accipiendi nei suoi confronti, perchè, una volta offerta la prestazione lavorativa al datore di lavoro giudizialmente dichiarato tale, il rifiuto di questi rende giuridicamente equiparabile la messa a disposizione delle energie lavorative del dipendente alla utilizzazione effettiva, con la conseguenza che il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare la controprestazione retributiva.

Mediante l'intimazione del lavoratore all'impresa cedente di **ricevere la prestazione** con modalità valida ai fini della costituzione in mora credendi del medesimo datore (il quale la rifiuta senza giustificazione), il debitore del facere infungibile ha posto in essere quanto è necessario, secondo il diritto comune, per far nascere il suo diritto alla controprestazione del pagamento della retribuzione, stante l'equiparazione della prestazione rifiutata alla prestazione effettivamente

resa per tutto il tempo in cui il creditore l'abbia resa impossibile non compiendo gli atti di cooperazione necessari.

Da quel momento l'attività lavorativa subordinata resa in favore del non più cessionario equivale a quella che il lavoratore, bisognoso di occupazione, renda in favore di qualsiasi altro soggetto terzo: così come la retribuzione corrisposta da ogni altro datore di lavoro presso il quale il lavoratore impiegasse le sue energie lavorative si andrebbe a cumulare con quella dovuta dall'azienda cedente, parimenti anche quella corrisposta da chi non è più da considerare cessionario, e che compensa un'attività resa nell'interesse e nell'organizzazione di questi, non va detratta dall'importo della retribuzione cui il cedente è obbligato.

Cassazione civile sez. lav., 24/06/2020, n.12442

In caso di cessione di ramo d'azienda, ove su **domanda del lavoratore ceduto** venga giudizialmente accertato che non ricorrono i presupposti di cui all'art. 2112 c.c., le retribuzioni in seguito corrisposte dal destinatario della cessione, che abbia utilizzato la prestazione del lavoratore successivamente alla messa a disposizione di questi delle energie lavorative in favore dell'alienante, non producono un effetto estintivo, in tutto o in parte, dell'obbligazione retributiva gravante sul cedente che rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa.

Cassazione civile sez. lav., 20/05/2020, n.9309

Con riferimento alla fattispecie di cessione di ramo di azienda dichiarata inefficace, ove su domanda del lavoratore ceduto venga giudizialmente accertato che non ricorrono i presupposti di cui all'art. 2112 c.c., il **pagamento delle retribuzioni** da parte del cessionario, che abbia utilizzato la prestazione del lavoratore successivamente a detto accertamento ed alla messa a disposizione delle energie lavorative in favore dell'alienante da parte del lavoratore, non produce effetto estintivo, in tutto o in parte, dell'obbligazione retributiva gravante sul cedente che rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa. L'**invalidità della cessione**, infatti, determina l'istaurazione di un diverso ed autonomo rapporto di lavoro, in via di mero fatto, con il cessionario.

Cassazione civile sez. lav., 18/05/2020, n.9093

È stato chiarito come soltanto un legittimo **trasferimento d'azienda** comporti la continuità di un rapporto di lavoro che resta unico ed immutato, nei suoi elementi

oggettivi, esclusivamente nella misura in cui ricorrano i presupposti di cui all'art. 2112 c.c., che, in deroga all'art. 1406 c.c., consente la sostituzione del contraente senza consenso del ceduto. essendo "evidente che l'unicità del rapporto venga meno, qualora... il trasferimento sia dichiarato invalido, stante l'instaurazione di un diverso e nuovo rapporto di lavoro con il soggetto (già, e non più, cessionario) alle cui dipendenze il lavoratore "continui" di fatto a lavorare". e che l'unicità del rapporto presupponga la legittimità della vicenda traslativa regolata dall'art. 2112 c.c..

Sicché, accertatane l'invalidità, il rapporto con il destinatario della cessione è instaurato in via di mero fatto, tanto che le vicende risolutive dello stesso non sono idonee ad incidere sul rapporto giuridico ancora in essere, rimasto in vita con il cedente (sebbene quiescente per l'illegittima cessione fino alla declaratoria giudiziale). E pertanto, il trasferimento del medesimo rapporto si determina solo quando si perfeziona una fattispecie traslativa conforme al modello legale; diversamente, nel caso di invalidità della cessione (per mancanza dei requisiti richiesti dall'art. 2112 c.c.) e di inconfigurabilità di una cessione negoziale (per mancanza del consenso della parte ceduta quale elemento costitutivo della cessione), quel rapporto di lavoro non si trasferisce e resta nella titolarità dell'originario cedente. Ed è infine decisivo osservare come a fronte di una duplicità di rapporti (uno, de iure, ripristinato nei confronti dell'originario datore di lavoro, tenuto alla corresponsione delle retribuzioni maturate dalla costituzione in mora del lavoratore; l'altro, di fatto, nei confronti del soggetto, già cessionario, effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa)... accanto ad una prestazione materialmente resa in favore del soggetto con il quale il lavoratore, illegittimamente trasferito con la cessione di ramo d'azienda, abbia instaurato un rapporto di lavoro di fatto, ve ne sia un'altra giuridicamente resa in favore dell'originario datore, con il quale il rapporto di lavoro è stato de iure (anche se non de facto, per rifiuto ingiustificato del predetto) ripristinato, non meno rilevante sul piano del diritto. E' così indubbio che al dipendente la retribuzione spetti tanto se la prestazione di lavoro sia effettivamente eseguita, sia se il datore di lavoro versi in una situazione di mora accipiendi nei suoi confronti.

Perché una volta offerta la prestazione lavorativa al datore di lavoro giudizialmente dichiarato tale, il rifiuto di questi rende giuridicamente equiparabile la messa a disposizione delle energie lavorative del dipendente alla utilizzazione effettiva, con la conseguenza che il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare la controprestazione

retributiva.

Cassazione civile sez. lav., 28/04/2020, n.8262

La **nullità della cessione di ramo d'azienda**, con conseguente inapplicabilità dell'art. 2112 c.c., non esclude che sia configurabile la cessione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 1406 c.c., laddove - con accertamento di fatto che, ove immune da vizi logici e adeguatamente motivato, si sottrae al sindacato di legittimità - risulti che il lavoratore abbia manifestato tacitamente il proprio consenso mediante comportamenti concludenti. (Nella specie, la prosecuzione del rapporto con la società cessionaria per oltre nove anni, senza alcuna contestazione).

Cassazione civile sez. lav., 24/02/2020, n.4870

Costituisce elemento costitutivo della cessione di ramo d'azienda prevista dall'art. 2112 c.c. l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la capacità di questo, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere a uno scopo produttivo con i propri mezzi, funzionali e organizzativi e quindi di svolgere - autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario -il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione, indipendentemente dal coevo contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato tra le parti.

Incombe su chi intende avvalersi degli effetti previsti dall'art. 2112 c.c. che costituiscono eccezione al principio del necessario **consenso del contraente ceduto** stabilito dall'art. 1406 c.c., fornire la prova dell'esistenza di tutti i requisiti che ne condizionano l'operatività.

Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 20 maggio 2016 n. 10542

Per ramo di azienda suscettibile di trasferimento, secondo le previsioni dell'articolo 2112 del Cc, deve intendersi ogni entità economica organizzata la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, pur potendosi individuare, nel contratto di cessione, una porzione o frazione produttiva che precedentemente era strettamente legata ai supporti logistici e materiali presenti nell'azienda cedente. Ciò presuppone comunque una **preesistente entità produttiva** funzionalmente autonoma (potendo conservarsi solo qualcosa che già esiste), e non anche una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento o come tale

unicamente identificata dalle parti del negozio traslativo.

Ne consegue che può applicarsi la disciplina dettata dall'articolo 2112 del Cc anche in caso di frazionamento e cessione di parte dello specifico settore aziendale destinato a fornire il supposto logistico sia al ramo ceduto sia all'attività della società cessionaria, purché esso presenti, all'interno della più ampia struttura aziendale oggetto della cessione, la propria organizzazione di beni e persone al fine della fornitura di particolari servizi per il conseguimento di obiettive finalità produttive. (Nella specie è stata ritenuta illegittima la cessione delle funzioni di reception, guardiania e fattorinaggio)

Corte di cassazione, sezione lavoro sentenza 4 dicembre 2012 n. 21711

Per ramo d'azienda, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. (così come modificato dalla legge 2 febbraio 2001, n. 18 , in applicazione della direttiva CE n. 98/50), come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda, deve intendersi ogni entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, il che presuppone una preesistente realtà produttiva autonoma e funzionalmente esistente, e non anche una struttura produttiva creata "ad hoc" in occasione del trasferimento, o come tale identificata dalle parti del negozio traslativo.

Ne consegue che non costituisce cessione di azienda il contratto con il quale viene realizzata la cessione di servizi, - nella specie ricondotti ad un generico settore di "Servizi generali" - ove questi non integrino un ramo o parte dell'azienda né una preesistente unità produttiva autonoma e funzionale, e il licenziamento dei relativi lavoratori addetti al settore non può rientrare nell'ambito di una lecita operazione di riduzione dell'azienda.

(Nella specie, la S.C., in applicazione dell'anzidetto principio, ha qualificato il licenziamento come discriminatorio in quanto diritto ad evitare il reinserimento nell'organizzazione produttiva di un lavoratore che rientrava dalla c.i.g.s.).

Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 13 ottobre 2009 n. 21697

Ai sensi dell'art. 2112 c.c., anche prima delle modifiche introdotte con il d.lg. n. 18 del 2001, è configurabile il trasferimento di un ramo di azienda pure nel caso in cui la cessione abbia ad oggetto anche solo un gruppo di dipendenti dotati di particolari competenze che siano stabilmente coordinati ed organizzati tra loro,

così da rendere le loro attività interagenti ed idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili; in presenza di detti elementi si realizza, pertanto, una successione legale del contratto di lavoro - e non un'ipotesi di mera cessione - che non abbisogna del consenso del contraente ceduto ex art. 1406 c.c. Né tale soluzione si pone in contrasto con i principi fondamentali della disciplina comunitaria in materia di libertà del lavoratore nella scelta del datore di lavoro, in quanto la legislazione nazionale, nell'assegnare una preminenza al **diritto al mantenimento del posto lavoro** secondo criteri di stabilità e sicurezza e con le garanzie previste dall'ordinamento lavoristico nazionale ed internazionale, ha comunque garantito anche la libertà di scelta del lavoratore, riconoscendogli piena facoltà di recesso senza danno.

(Nel caso di specie, in cui un gruppo di lavoratori contestava la cessione dei propri rapporti di lavoro ad un nuovo datore, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata, che, accertato che era stato ceduto un ramo di azienda di per sé autonomo consistente nell'intero servizio esattoriale di un istituto di credito, i cui addetti erano già sottoposti al regime, normativo e retributivo, proprio del settore esattoriale e che, nel trasferimento, conservavano il livello retributivo e di anzianità senza alcun pregiudizio patrimoniale o di carriera, né correavano rischi di solvibilità restando la nuova azienda integralmente posseduta e controllata dalla banca, ha ritenuto che il trasferimento dei rapporti di lavoro non richiedesse il previo **consenso dei lavoratori**).

Cassazione civile sez. lav., 05/03/2008, n.5932