



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Diritto di recesso del dipendente: si può limitare

Autore: Redazione | 08/04/2015



Scatta la penale in caso di recesso anticipato durante il periodo garantito di durata minima: negli altri casi è sufficiente dare il congruo preavviso.

È legittimo e valido il patto tra datore di lavoro e dipendente con cui quest'ultimo si obbliga a non esercitare il **diritto di recesso** dal rapporto di lavoro per un determinato lasso di tempo.

Lo ha ricordato (ancora una volta) la Cassazione in una recente sentenza **[1]**.

Secondo la Suprema Corte, il lavoratore è libero di limitare il proprio diritto di recesso firmando una apposita clausola di **durata minima** del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando che, superato tale termine, egli può tornare a recedere quando meglio lo ritiene. Invece, se il recesso avviene durante il periodo garantito, il dipendente deve versare, in favore del datore di lavoro, la **penale** pattuita nel contratto. Tale **penale** può essere trattenuta dal datore mediante compensazione sul TFR e/o su eventuali retribuzioni non ancora corrisposte.

Il codice civile **[2]** prevede il diritto del lavoratore di **recedere** dal rapporto a tempo indeterminato, dandone però un **congruo preavviso**. Non si tratta, però, di una norma imperativa e, come tale, inderogabile dalle parti. Infatti, sin dagli anni settanta, la Corte di Cassazione si è espressa a favore della legittimità delle clausole di **durata minima** del rapporto di lavoro, pattuite non solo in favore del lavoratore, ma anche del datore di lavoro. In pratica, tanto il datore quanto il dipendente possono vincolarsi a non recedere, per un certo limite di tempo, dal rapporto di lavoro.

La condizione affinché tale clausola sia valida, però, è che sia **limitata nel tempo** e comunque mai **perpetua** (dunque, la previsione di automatico rinnovo della clausola sarebbe nulla). Pertanto, il lavoratore non si può obbligare a non esercitare **mai** il diritto di recesso, ma lo può fare solo per un arco di tempo prefissato.

Il lavoratore può, quindi, liberamente pattuire una clausola di garanzia minima del rapporto e, in ottemperanza ai principi generali sull'inadempimento, qualora il lavoratore recedesse anticipatamente, sarebbe responsabile nei confronti del datore di lavoro - che aveva fatto affidamento sulla durata minima del rapporto - con conseguente obbligo del **risarcimento del danno**.

Note

[1] Cass. sent. n. 17010/14 del 25.07.2014. **[2]** Art. 2118 cod. civ. *Autore immagine: 123rf com*