

Lavoro - lavoro subordinato - diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro - in genere - Corte di Cassazione Sez. L, Sentenza n.23614 del 22/11/2010

Natura del rapporto contrattuale - Obbligazioni corrispettive - Fondamento - Conseguenze - Inadempimento contrattuale - Sussistenza - Fattispecie relativa a recesso unilaterale del datore di lavoro dall'obbligo di corresponsione della quattordicesima mensilità - Contratti in genere - contratto bilaterale (o sinallagmatico o a prestazioni corrispettive)

In tema di rapporto di lavoro subordinato, le obbligazioni delle parti si inseriscono all'interno di un rapporto contrattuale sinallagmatico di carattere continuativo che rende inapplicabile il principio, valido per le obbligazioni unilaterali, secondo cui le obbligazioni non possono avere carattere perpetuo, dovendosi ritenere che le erogazioni da parte del datore di lavoro trovano la loro causa nelle prestazioni lavorative dei dipendenti, intesi sia come singoli che come collettività, mentre queste ultime traggono, a loro volta, la giustificazione nelle erogazioni a carico del datore, tra le quali rientrano tutte le somme di denaro, a qualsiasi titolo, anche diverso dallo stipendio di base e dalle voci previste dalla contrattazione collettiva, corrisposte ai dipendenti in maniera stabile e continuativa. Ne consegue che il datore di lavoro non può recedere unilateralmente, senza accordo preventivo, dall'obbligo a suo carico di corrisponderle, integrando l'eventuale loro cessazione, in assenza di specifica giustificazione di carattere giuridico (e non semplicemente di natura economica), una forma di inadempimento contrattuale che può essere, secondo i casi, totale o parziale. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva ritenuto inadempiente il datore di lavoro per aver unilateralmente congelato la quattordicesima mensilità).

Corte di Cassazione Sez. L, Sentenza n.23614 del 22/11/2010