La mancata fruizione del congedo matrimoniale in costanza di rapporto e il (non) diritto alla liquidazione dell'indennità

scritto da goal | 29 Aprile 2020

***di Giada Rossi** **

Il tribunale di Milano è tornato a pronunciarsi sul tema del congedo matrimoniale non fruito anteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In assenza di una disciplina normativa, il dubbio circa la debenza o meno dell'equivalente indennità, in caso di mancata fruizione del congedo in costanza di rapporto, torna dunque all'attenzione della Magistratura e desta interesse, stanti i pochi precedenti sul tema.

Il periodo di congedo straordinario per matrimonio è un istituto che fonda le proprie origini nel R.D.L. 24.6.1937, n. 1334, poi abrogato, e che via via è stato accolto e disciplinato nei contratti collettivi nazionali. Esso prevede il diritto per i lavoratori dipendenti a un periodo di congedo straordinario, non superiore a 15 giorni (di calendario), per contrarre matrimonio. Durante tale periodo, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in servizio ed il trattamento economico è a carico del datore di lavoro.

Le Corti hanno qualificato tale congedo come uno strumento atto a soddisfare le esigenze personali del lavoratore occasionate dalle nozze, costituzionalmente rilevanti ai sensi dell'art. 31, comma 1, Cost.

Alla luce dei principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., il congedo per matrimonio spetta, in difetto di specifica disciplina collettiva, per il periodo tempestivamente richiesto dal lavoratore, *anche se il giorno del matrimonio non ricade in tale intervallo, purché vi sia una ragionevole connessione, in senso temporale, con la data delle nozze* (ex multis Cassazione civile sez. lav., 06/06/2012, n. 9150).

La celebrazione del matrimonio è dunque da intendersi quale *causa* del diritto al congedo, non come *dies a quo* della relativa decorrenza.

Nulla osta dunque al godimento di tale congedo in periodo anche non concomitante con la celebrazione delle nozze, purché vi sia una tempestiva richiesta (e non vi siano ragioni ostative dal punto organizzativo o produttivo) oppure un accordo fra le parti.

Nel caso di specie, la fruizione posticipata del congedo era stata concordata fra lavoratore e impresa, su richiesta di quest'ultima, in ragione di un periodo particolarmente intenso di lavoro. Le parti dunque predeterminavano il momento a decorrere dal quale sarebbe stato fruito il congedo, a distanza di taluni mesi rispetto alla celebrazione del matrimonio.

Nelle more, tuttavia, il lavoratore decideva di rendere le dimissioni e, al momento della liquidazione delle spettanze finali, avanzava richiesta di pagamento di un'indennità equivalente al congedo non goduto, a cui il datore di lavoro opponeva rifiuto.

Le tesi contrapposte possono ben comprendersi.

Pro parte lavoratore, il congedo straordinario di matrimonio viene inquadrato come un vero e proprio diritto potestativo, previsto dalla legge in suo favore, e che, ove non soddisfatto, comporta l'insorgere del diritto ad un ristoro

per equivalente, in virtù delle regole generali in materia di risarcimento del danno.

Un accordo in punto di fruizione posticipata non può certo essere equiparato ad una rinuncia al diritto stesso, di talché, mutuando la disciplina delle ferie o dei permessi non goduti, dovrebbe verificarsi la liquidazione monetaria dell'equivalente al momento della risoluzione del contratto, fra le competenze di fine rapporto.

A sostegno di detto orientamento si possono rammentare pronunce della Suprema Corte, nelle quali veniva statuita la debenza della remunerazione in caso di mancata fruizione integrale del congedo, anche per mera scelta del lavoratore (vedasi sul tema la pronuncia della Suprema Corte del 23 febbraio 1991, n. 1935, per la quale la fruizione da parte del lavoratore di un congedo per matrimonio, riconosciuto dal contratto collettivo applicabile, per un periodo inferiore a quello previsto da detta regolamentazione, *concreta una ipotesi di parziale inadempimento del datore di lavoro, il quale è tenuto a corrispondere la retribuzione per i giorni residui, anche se l'anticipata ripresa del lavoro da parte del dipendente sia dovuta ad una sua spontanea determinazione, essendo comunque configurabile una rinunzia limitata al godimento del congedo e non estesa alla particolare remunerazione dovuta nel caso di prestazione lavorativa espletata nel periodo corrispondente)*.

La contrapposta tesi si fonda invece sull'ontologica differenza dell'istituto del congedo matrimoniale rispetto a ferie o permessi. Questi ultimi infatti maturano periodicamente e, per legge, possono essere sì fruiti nel corso dell'anno, ma anche posteriormente; tale la ragione per cui, al termine di un rapporto, residuano ore di permessi o giornate di ferie, via via maturati e di cui il lavoratore non ha *medio tempore* beneficiato e che andranno pertanto liquidati nel prospetto paga finale, fra le competenze di fine rapporto.

Nel caso di un accordo di posticipazione della fruizione del congedo, non siamo di fronte ad un diritto già maturato, ma ad una mera legittima aspettativa. Il diritto, infatti, sorgerà solo alla data concordata per la fruizione dello stesso.

Il tribunale meneghino, con la sentenza n. 80 del 14 gennaio 2020, dirime la controversia partendo dall'assunto che non vi sia nell'ordinamento una norma che sancisca il diritto alla monetizzazione di un congedo matrimoniale non usufruito o alla ricezione di una somma per equivalente.

La disciplina del congedo straordinario per matrimonio prevede che, seppur assente, il lavoratore sia considerato in servizio.

L'obbligo datoriale al pagamento della retribuzione trova, quindi, ragione in tale previsione e non va inteso quale forma di corrispettivo e monetizzazione.

I contratti collettivi prevedono dunque il diritto alla retribuzione quale naturale corollario della *fictio iuris* per cui il lavoratore in congedo riceve il trattamento economico, come se fosse in servizio.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro anteriormente alla data a decorrere dalla quale il lavoratore avrebbe fruito del congedo, il sinallagma viene meno e con esso gli obblighi del datore di lavoro di consentire al dipendente di astenersi dal rendere la prestazione, pur dovendolo ugualmente retribuire.

Non può che concludersi, anche in virtù dei rari precedenti in tema, che dunque nulla è dovuto al lavoratore in caso di mancata fruizione del congedo matrimoniale in costanza di rapporto, stante l'impossibilità di dar corso all'obbligazione, per venir meno del rapporto sottostante.

* *Avvocato in Milano*