

Una recente ordinanza del Tribunale di Milano dichiara la nullità del patto di non concorrenza con clausola di opzione.

Contenuti

- Il caso
pagina 1
- L'ordinanza
pagina 1
- Giurisprudenza conforme e giurisprudenza contraria
pagina 1
- Conclusioni
pagina 2

1. Il caso

La Sezione Lavoro del Tribunale di Milano ha recentemente emesso un'ordinanza in relazione ad un patto di non concorrenza, della durata di sei mesi, la cui efficacia, in caso di dimissioni, doveva essere confermata dalla Società tramite l'esercizio di un diritto di opzione. In particolare, la clausola di opzione prevedeva che il patto, in caso di dimissioni del dipendente, sarebbe entrato in vigore se la Società l'avesse confermato entro quindici giorni dalla comunicazione delle dimissioni del lavoratore.

Diversamente, in caso di recesso da parte del datore di lavoro il patto sarebbe entrato in vigore automaticamente e senza bisogno di ulteriori formalità.

Nei fatti, il dipendente comunicava le dimissioni alla Società, la quale optava per l'entrata in vigore del patto di non concorrenza nei termini previsti dal contratto. Dal momento che il lavoratore iniziava la propria attività presso un concorrente, la società presentava domanda giudiziale in via cautelare per l'accertamento e la declaratoria della violazione del patto di non concorrenza e conseguente inibitoria.

2. L'ordinanza

Il Tribunale di Milano ha ritenuto che la clausola che attribuiva al datore di lavoro il diritto di optare per l'efficacia del patto di non concorrenza, da esercitarsi dopo il recesso del dipendente, fosse **nulla** in quanto «*produttiva di un'indeterminatezza temporale del relativo obbligo assunto dal prestatore di lavoro*». Infatti, secondo il Giudice, in circostanze come quelle sopra descritte il lavoratore si troverebbe in una situazione di **incertezza circa la decisione che prenderà il datore di lavoro** in caso di dimissioni e non sarebbe in grado di prevedere la durata del vincolo obbligatorio, con «*compressione di fatto della libertà di lavoro*».

Ciò posto, il Tribunale ha dedotto che dalla nullità dell'opzione derivasse la **nullità dell'intero patto di non concorrenza**, con il conseguente rigetto dell'inibitoria: il lavoratore avrebbe potuto continuare a lavorare per il concorrente, non essendo vincolato da alcun patto.

3. Giurisprudenza conforme e giurisprudenza contraria

L'ordinanza in esame, pur non essendo esente da critiche, si inserisce nel filone giurisprudenziale che vede nella clausola di opzione formulata nei termini sopra descritti un tentativo del datore di lavoro di eludere i limiti (di oggetto, di onerosità, di tempo e di luogo) imposti dall'art. 2125 cod. civ. al patto di non concorrenza e quindi di concludere un accordo in frode alla legge.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Sede di Roma

Matteo Fusillo
Tel. +39 06 478751
mfusillo@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Tel. +39 06 478751
rbetti@gop.it

Saverio Schiavone
Tel. +39 06 478751
sschiavone@gop.it

Sede di Milano

Alessandra Ferroni
Tel. +39 02 763741
aferroni@gop.it

Sede di Padova

Patrizio Bernardo
Tel. +39 049 6994411
pbernardo@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Bruxelles

London

New York

www.gop.it

In quest'ottica, la citata giurisprudenza interpreta la clausola di opzione da esercitarsi dopo la conclusione del rapporto di lavoro come uno strumento per **aggirare le rigorose limitazioni imposte dal legislatore**. Il lavoratore avrebbe piena consapevolezza della volontà della società di non avvalersi del patto di non concorrenza soltanto una volta cessato il rapporto di lavoro e decorso il termine contrattualmente pattuito, rimanendo nel frattempo vincolato al rispetto del patto medesimo, senza per questo ottenere alcun compenso.

I giudici ritengono che sia, invece, valida la clausola di opzione formulata in modo tale che la dichiarazione di non utilizzo del patto di non concorrenza debba intervenire, al più tardi, al momento della comunicazione del recesso. In tal modo, si ritiene, il lavoratore viene messo nella condizione di valutare la convenienza sia del patto che delle nuove proposte di lavoro nonché di riconoscere preventivamente la vigenza temporale dell'obbligo e la conseguente corresponsione del corrispettivo.

Esistono tuttavia pronunce, pur risalenti, che riconoscono la legittimità del patto di non concorrenza con clausola di opzione formulata nei termini di quella dichiarata nulla dall'ordinanza in esame. Secondo queste sentenze con il patto di opzione da esercitarsi dopo la cessazione del contratto le parti non intendono raggiungere un fine diverso da quello previsto dalla fattispecie legale (quindi aggirando la norma del codice), bensì vogliono raggiungere proprio il fine stabilito dalla legge, ma attraverso una manifestazione di volontà successiva, secondo interessi valutabili dal datore di lavoro al momento della cessazione del rapporto.

4. Conclusioni

La breve panoramica che precede dimostra che le imprese datrici di lavoro, nel mettere in atto gli strumenti a protezione della propria concorrenzialità, tra cui appunto il patto di non concorrenza, devono prestare particolare attenzione al rispetto dei rigorosi limiti imposti sia dal legislatore che dai giudici, che tuttavia vengono spesso mutati di volta in volta dalla giurisprudenza.

Inoltre, resta il problema delle dimissioni. Secondo l'ordinanza in commento, infatti, l'opzione sarebbe valida a condizione che il patto di non concorrenza divenga definitivamente efficace prima della cessazione del rapporto di lavoro. In caso di dimissioni, dunque, tale opportunità sembra impossibile da realizzarsi soprattutto nel caso in cui le dimissioni vengano date con cessazione a effetto immediato del rapporto di lavoro (ad esempio, se il lavoratore preferisca pagare l'indennità sostitutiva del preavviso, anziché lavorarlo: caso che potrebbe avvenire proprio allorché il lavoratore abbia intenzione di passare alla concorrenza).

La redazione di una clausola di opzione da inserirsi in un patto di non concorrenza, alla luce dell'ordinanza qui esaminata, è quindi un'operazione piuttosto delicata.

Vista la recente evoluzione giurisprudenziale è quanto mai opportuno che i patti di non concorrenza già in essere e quelli da concludersi vengano ripresi in considerazione per verificarne la tenuta.