



## **GEYS V SOCIÉTÉ GÉNÉRALE: EVOLUZIONI GIURISPRUDENZIALI IN TEMA DI *ANTICIPATORY BREACH***

Nel diritto inglese l'inadempimento dell'obbligazione può condurre alla risoluzione del contratto in due casi: in primo luogo, a seguito del mancato adempimento di una delle prestazioni contrattuali, ogni qualvolta l'inadempimento sia ritenuto così grave da richiedere un rimedio che vada oltre il risarcimento del danno – fattispecie nota come “*fundamental breach*”; in secondo luogo, nel caso di “*anticipatory breach*”.

Questa seconda fattispecie ricorre quando il debitore si rifiuta (*repudiation*) di eseguire la prestazione dovuta in un momento antecedente alla scadenza naturale del termine dell'obbligazione<sup>1</sup>. Posta di fronte alla *repudiation*, la parte adempiente può scegliere se risolvere subito il contratto, oppure attendere il termine per l'adempimento della prestazione della controparte, mantenendo gli effetti vincolanti del contratto<sup>2</sup>.

La Corte Suprema del Regno Unito è di recente intervenuta su un interessante profilo della regola della *anticipatory breach*, in una vicenda riguardante un contratto di lavoro<sup>3</sup>.

Nella controversia *Geys v Société Générale, London Branch*, l'attore ha convenuto in giudizio la banca di cui era dipendente. Nel contratto di lavoro stipulato con l'attore era previsto che, in caso di licenziamento, la banca fosse obbligata a rispettare un periodo di preavviso di tre mesi ovvero a pagare una indennità per il mancato preavviso (“*payment in lieu of notice*”, conosciuto anche con l'acronimo *PILON*). Il 29 Novembre 2007 la banca aveva convocato l'attore e gli aveva comunicato il suo licenziamento con decorrenza immediata, adottando una procedura in contrasto con il regolamento contrattuale, dove si prevedeva che il licenziamento dovesse decorrere dal momento del pagamento dell'indennità (*PILON*). Solo il 18 Dicembre 2007 la banca aveva erogato all'attore una somma di denaro, a titolo di indennità per mancato preavviso, tra-

---

<sup>1</sup> *Mersey Steel and Iron Co v. Naylor Benzon & Co* (1884) 9 App Cas 434, 442-443: ‘where there is a contract which is to be performed in future, if one of the parties has said to the other in effect, “If you go on and perform your side of the contract I will not perform mine” ... that in effect amounts to saying, “I will not perform the contract.” In that case the other party may say, “You have given me distinct notice that you will not perform the contract. I will not wait until you have broken it, but I will treat you as having put an end to the contract, and if necessary I will sue you for damages, but at all events I will not go on with the contract.” (Lord Blackburn)

<sup>2</sup> *Hochster v. De la Tour* (1853) 2 E & B 678, 692: ‘it seems reasonable to allow an option to the injured party, either to sue immediately, or to wait till the time when the act was to be done, still holding it as prospectively binding for the exercise of this option, which may be advantageous to the innocent party, and cannot be prejudicial to the wrongdoer.’ (Lord Campbell CJ).

<sup>3</sup> *Geys v Société Générale, London Branch*<sup>3</sup> [2012] UKSC 63.

## JUS CIVILE



mite bonifico bancario, inviandogli contestualmente la comunicazione dell'avvenuto bonifico. Tuttavia, cinque giorni prima di ricevere l'avviso dell'avvenuto bonifico (ricevuto il 7 Gennaio 2008), l'attore aveva già comunicato alla banca la sua intenzione di tenere fermo il contratto nonostante l'*anticipatory breach* della banca. Solo a seguito di tale comunicazione, il 6 Gennaio 2008 la banca convenuta avvertiva il dipendente di avere esercitato il diritto di recedere dal contratto e di avere versato sul suo conto corrente l'indennità per mancato preavviso (*PILON*).

Il quesito di diritto sollevato davanti la Corte era se il contratto fosse stato risolto il 29 Novembre 2007, quando la Banca aveva licenziato il dipendente, oppure il 6 Gennaio 2008, quando l'attore aveva ricevuto la lettera in cui si comunicava il pagamento dell'indennità.

L'alternativa non era irrilevante, poiché l'accoglimento della soluzione volta a rendere efficace il licenziamento a partire dalla data più recente avrebbe influenzato l'adozione dei parametri per calcolare la stessa indennità dovuta all'attore, garantendogli una maggiorazione (bonus) e conseguentemente un notevole beneficio patrimoniale.

In *White & Carter (Councils) Ltd v McGregor*,<sup>4</sup> Lord Reid aveva affermato che il diritto della parte adempiente di tenere fermo il contratto anche dopo la *anticipatory breach* avrebbe dovuto essere fondato su di un legittimo interesse della parte stessa all'adempimento contrattuale. L'affermazione di Lord Reid, per la sua genericità, ha dato origine a due differenti teorie. Secondo la teoria c.d. automatica, l'interesse della parte adempiente è legittimo quando la prestazione non richieda la cooperazione della parte inadempiente: qualora tale cooperazione sia necessaria, infatti, il contratto sarebbe automaticamente risolto dal momento del rifiuto di eseguire la prestazione. L'opposta teoria, c.d. elettiva, fa dipendere, invece, la sopravvivenza del contratto dalla decisione della parte lesa.

Secondo la prima opinione, la possibilità di ottenere la prestazione – anche senza la collaborazione della controparte – sarebbe decisiva, mentre, secondo l'altra opinione, basterebbe la volontà della parte adempiente per tenere in vita il contratto.

In *Geys*, la maggioranza della Corte si è espressa a favore della teoria elettiva accogliendo la linea argomentativa sostenuta dalla parte attrice. L'opinione maggioritaria, sostenuta da Lord Wilson, ha posto in evidenza che il rifiuto della teoria elettiva avrebbe trasmesso agli operatori contrattuali un segnale molto negativo, perché sarebbe stata ritenuta un rafforzamento del soggetto inadempiente anche se in mala fede.<sup>5</sup>

La *dissenting opinion* di Lord Sumption, tuttavia, ha opposto solidi argomenti alla tesi maggioritaria. Qualora la banca avesse pagato l'indennità con un assegno, consegnato il 29 Novembre 2007 al momento della comunicazione del licenziamento – ha osservato il Law Lord –

---

<sup>4</sup> *White & Carter (Councils) Ltd v McGregor* [1962] AC 413, 431.

<sup>5</sup> *Geys*, para. 66: 'the overall effect of the automatic theory... is to reward the wrongful repudiator of a contract of employment with a date of termination which he has chosen, no doubt as being, in the light of the terms of the contract, most beneficial to him and, correspondingly, most detrimental to the other, innocent, party to it. We must, I suggest, be very cautious before turning basic principles of the law of contract upon their head so that, in this context, breach is thus to be rewarded rather than its adverse consequences for the innocent party negative.' (Lord Watson)

## JUS CIVILE



L'attore non avrebbe avuto diritto a una maggiorazione; l'errore che viene imputato alla banca, in questa prospettiva, sarebbe stato quello di avere versato la somma di denaro tramite bonifico bancario, senza che l'attore ne fosse informato. Ne discende che la decisione a favore dell'attore avrebbe trovato fondamento in un mero errore nella tecnica di pagamento dell'indennità. La soluzione maggioritaria sarebbe altresì in contrasto con la tesi tradizionale che preferisce evitare il mantenimento di vincoli contrattuali ogni qualvolta le parti siano in una posizione conflittuale *'at once inter-dependent and oppositional'* e non sarebbe in linea con il principio generale che impone alla parte adempiente di comportarsi in modo da ridurre il danno (*duty to mitigate*). L'accoglimento della teoria automatica, d'altra parte, avrebbe avuto il vantaggio di rendere più facilmente determinabile l'esatto momento in cui il contratto è risolto.

Si può quindi notare che vi sono validi argomenti a sostegno di entrambe le posizioni. La tesi minoritaria di Lord Sumption è in linea con la tradizione della teoria contrattuale inglese: sostegno al commercio, pragmatismo, interferenza minima, sono le parole d'ordine il cui accoglimento consente alle parti di organizzare al meglio e senza sorprese i loro progetti commerciali. La tesi maggioritaria è invece espressione di un interventismo giudiziale che appare più vicino ai modelli di *civil law*.