

BGer 4A 191/2022 vom 30. April 2024

Bundesgericht, 2024-04-30, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_191_2022

FR: TF 4A 191/2022 du 30 avril 2024

IT: TF 4A 191/2022 del 30 aprile 2024

Regeste

licenziamento immediato, | Diritto contrattuale

Erwägungen

E. 3

Giusta l' art. 337 cpv. 1 CO il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto (art. 337 cpv. 2 CO). Secondo la giurisprudenza la risoluzione immediata del rapporto di lavoro dev'essere ammessa in maniera restrittiva (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1). Solo una mancanza particolarmente grave può giustificare tale misura. Per mancanza del dipendente si intende in generale la violazione di un obbligo sgorgante dal contratto di lavoro, ma anche altri eventi possono entrare in linea di conto. Tale mancanza dev'essere oggettivamente idonea a distruggere il rapporto di fiducia essenziale nel contratto di lavoro o, almeno, a intaccarlo così profondamente da escludere che possa essere pretesa la continuazione della relazione contrattuale e avere effettivamente provocato tale conseguenza (DTF 142 III 579 consid. 4.2). Il giudice decide in base al suo libero apprezzamento se esiste una causa grave (art. 337 cpv. 3 CO) e applica le regole del diritto e dell'equità (art. 4 CC); a tale scopo prenderà in considerazione tutti gli elementi del caso specifico, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata del rapporto contrattuale, nonché la natura e l'importanza dell'incidente invocato (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1). Il Tribunale federale rivede con riserbo la decisione dell'ultima istanza cantonale e interviene unicamente quando essa si sia scostata senza motivo dai principi sviluppati da dottrina e giurisprudenza, se ha preso in considerazione fattori che non avrebbero dovuto giocare alcun ruolo oppure se, al contrario, abbia ommesso di considerare fattori rilevanti, o infine, quando il giudizio impugnato conduca ad un esito manifestamente iniquo o ingiusto (DTF 142 III 612 consid. 4.5; 137 III 303 consid. 2.1.1). Se esiste una causa grave, la disdetta con effetto immediato dev'essere data senza tardare, sotto pena di decadenza. Se tarda ad agire, la parte interessata dà l'impressione di aver rinunciato alla disdetta immediata o di potersi arrangiare con la continuazione del rapporto di lavoro fino alla scadenza ordinaria del contratto (DTF 138 I 113 consid. 6.3.1, con rinvii). Le circostanze del caso concreto determinano il lasso di tempo entro il quale si può ragionevolmente attendere da una parte che essa prenda la decisione di risolvere immediatamente il contratto. In maniera generale la giurisprudenza considera sufficiente un termine di due a tre giorni lavorativi per riflettere e assumere informazioni giuridiche. Un termine supplementare è ammissibile se è giustificato da esigenze pratiche della vita quotidiana ed economica; la giurisprudenza ha già stabilito che è possibile ammettere una prolungazione di qualche giorno quando la decisione dev'essere

presa da un organo pluricefalo di una persona giuridica o quando dev'essere sentito il rappresentante del lavoratore (DTF 138 I 113 consid. 6.3.2). Determinare i motivi del licenziamento è una questione di fatto (DTF 149 II 337 consid. 7.2, con rinvii; sentenza 4A_333/2023 del 23 febbraio 2024 consid. 4.1.2).

E. 3.1

La Corte cantonale ha ritenuto che la deposizione sfavorevole, resa il 13 marzo 2019 dalla lavoratrice nei processi incoati da due altri ex dipendenti nei confronti della C. _____ AG, è stata "l'elemento scatenante" del licenziamento in tronco. Le dichiarazioni rese sono state peraltro menzionate come prima causa nella relativa lettera. Per questo motivo ha considerato tardiva la rescissione immediata dal contratto avvenuta 12 giorni dopo l'udienza.

E. 3.2

La ricorrente afferma invece che il licenziamento era stato pronunciato tempestivamente, perché era dovuto al successivo spontaneo invio della documentazione al Giudice di primo grado, che è andato ad aggiungersi alla testimonianza " contenente delle dichiarazioni in netto contrasto con quanto comunicato al datore di lavoro durante la preparazione degli allegati di dette cause ". La disdetta data lunedì 25 marzo 2019 sarebbe pertanto tempestiva, poiché notificata solo due giorni lavorativi dopo che la patrocinatrice della ricorrente ha ricevuto (giovedì 21 marzo 2019) dal Pretore notizia della spedizione.

E. 3.3

In concreto la Corte cantonale non è caduta nell'arbitrio ritenendo che il termine per determinare la tempestività della disdetta è iniziato a decorrere dalla deposizione dell'opponente. Infatti, come peraltro emerge pure chiaramente dal presente ricorso, la ricorrente rimprovera in sostanza all'opponente di non avere assecondato C. _____ AG nella causa intentata da due ex dipendenti. Tale circostanza doveva però già essere stata recepita dopo l'audizione testimoniale in cui l'opponente ha, per riprendere la terminologia utilizzata nel ricorso, " smentito la tesi sostenuta dalla C. _____ AG nelle cause in questione ". La trasmissione spontanea della documentazione al giudice di primo grado non è altro che un'ulteriore conferma del mancato sostegno della posizione processuale. Ora, atteso che nemmeno la ricorrente sostiene - a ragione - che nelle circostanze concrete un lasso di tempo di 12 giorni soddisfa la condizione della tempestività prevista dalla citata giurisprudenza, il licenziamento in tronco si palesa tardivo.

E. 4.1

Con riferimento all'indennità per licenziamento ingiustificato di cui all' art. 337c cpv. 3 CO stabilita dal Pretore in un importo corrispondente a 3 mesi di salario, la Corte cantonale ha rilevato che nell'appello mancavano puntuali contestazioni e ha considerato che, in ragione dell'ampio potere di apprezzamento di cui gode il giudice, non vi era motivo di scostarsi dall'indennità fissata nel giudizio di primo grado.

E. 4.2

La ricorrente contesta di avere motivato in modo carente il suo appello, rimandando alle pagine 21 e 22 di tale rimedio di diritto in cui sosteneva che non doveva essere condannata al pagamento di un'indennità, perché esente da qualsiasi rimprovero, mentre le azioni dell'opponente erano gravi, avendo questa lungamente lavorato contro gli interessi delle società e del CEO, "attendendo il momento ideale per poter finalmente danneggiare"

quest'ultimo. Tali accuse vengono sostanzialmente ribadite anche nel ricorso in esame.

E. 4.3

In concreto la Corte cantonale ha giustamente rilevato carenze nella motivazione dell'appello, atteso che, limitandosi ad insistere sul comportamento dell'opponente, la ricorrente si è solo parzialmente confrontata con la sentenza di primo grado. Il Pretore infatti, dopo aver osservato che alle parti non poteva essere rimproverata una colpa grave, ha giustificato l'indennità per il licenziamento con l'età della lavoratrice e la durata del rapporto di lavoro. La ricorrente ignora poi la - condivisibile - considerazione della Corte cantonale secondo cui la trasmissione della documentazione al Pretore, seppure irrita, non costituiva una grave violazione degli obblighi di riservatezza e diligenza, perché è avvenuta nell'ambito di un procedimento civile a un'autorità tenuta al segreto d'ufficio, che ha estromesso i documenti dagli atti. Ricordato che la ricorrente non è riuscita a provare le altre pretese violazioni contrattuali (sopra, consid. 2.2), il ricorso va pertanto disatteso anche nella misura in cui contesta l'attribuzione dell'indennità per licenziamento ingiustificato.

E. 5.1

Infine la Corte cantonale ha confermato il giudizio di primo grado anche per quanto concerne la domanda riconvenzionale di risarcimento del danno, perché connessa a una violazione contrattuale non provata.

E. 5.2

La ricorrente afferma invece di avere dimostrato le tre seguenti violazioni contrattuali da parte dell'opponente: la mancata presentazione di tutta la documentazione durante gli atti preparatori delle cause, l'omissione di precisazioni in sede di audizione testimoniale e l'invio di documentazione aziendale al Pretore. Queste giustificerebbero il risarcimento delle fatture per prestazioni legali in ambito civile e penale, nonché dei costi derivanti dalla verifica del computer della lavoratrice, poiché il nesso di causalità fra le azioni di quest'ultima " ed il danno sono palesi ".

E. 5.3

Anche questa censura si rivela infondata. Infatti, come visto in precedenza, le - asserite - prime due violazioni contrattuali non sono state dimostrate e, contrariamente a quanto apoditticamente affermato nel ricorso, non è affatto ravvisabile in che modo il terzo - pacifico - rimprovero possa avere causato le spese di cui viene chiesto il risarcimento.

E. 6

Da quanto precede discende che il ricorso si palesa, nella misura in cui risulta ammissibile, infondato e come tale va respinto. Le spese giudiziarie e le ripetibili seguono la soccombenza (art. 65 cpv. 4 lett. c, 66 cpv. 1 e 68 cpv. 2 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.