

BGer 4A_195/2022 vom 19. April 2023

Bundesgericht, 2023-04-19, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_195_2022

FR: TF 4A_195/2022 du 19 avril 2023

IT: TF 4A_195/2022 del 19 aprile 2023

Erwägungen

E. 1

Il ricorso in materia civile è presentato tempestivamente (art. 100 cpv. 1 LTF) dalla parte soccombente nella procedura cantonale (art. 76 cpv. 1 lett. a LTF) ed è volto contro una sentenza finale (art. 90 LTF) emanata su ricorso dall'autorità ticinese di ultima istanza (art. 75 LTF) in una causa civile in materia di diritto del lavoro (art. 72 cpv. 1 LTF) con un valore litigioso superiore a fr. 15'000.-- (art. 74 cpv. 1 lett. a LTF). Sotto questo profilo il ricorso è ricevibile.

E. 2

Il Tribunale federale applica d'ufficio il diritto federale (art. 106 cpv. 1 LTF). Tuttavia, tenuto conto dell'onere di allegazione e motivazione imposto dall' art. 42 cpv. 1 e 2 LTF , di regola considera solo gli argomenti proposti nell'atto di ricorso, fatti salvi i casi di errori giuridici manifesti (DTF 140 III 86 consid. 2; 135 II 384 consid. 2.2.1). Giusta l' art. 42 cpv. 2 LTF nei motivi del ricorso occorre spiegare in modo conciso perché l'atto impugnato viola il diritto. Un ricorso non sufficientemente motivato è inammissibile (DTF 143 II 283 consid. 1.2.2; 142 III 364 consid. 2.4). Per soddisfare le esigenze di motivazione, il ricorrente deve confrontarsi con l'argomentazione della sentenza impugnata e spiegare in cosa consista la violazione del diritto. Egli non può limitarsi a ribadire le posizioni giuridiche assunte durante la procedura cantonale, ma deve criticare i considerandi del giudizio attaccato che ritiene lesivi del diritto (sentenza 4A_273/2012 del 30 ottobre 2012 consid. 2.1, non pubblicato in DTF 138 III 620).

E. 3

Il Tribunale federale fonda il suo ragionamento giuridico sugli accertamenti di fatto svolti dall'autorità inferiore (art. 105 cpv. 1 LTF), che sono vincolanti. A questi appartengono sia le constatazioni concernenti le circostanze relative all'oggetto del litigio sia quelle riguardanti lo svolgimento della procedura innanzi all'autorità inferiore e in prima istanza, vale a dire gli accertamenti che attengono ai fatti procedurali (DTF 140 III 16 consid. 1.3.1, con riferimenti). Il Tribunale federale può unicamente rettificare o completare l'accertamento dei fatti dell'autorità inferiore, se esso è manifestamente inesatto o risulta da una violazione del diritto ai sensi dell' art. 95 LTF (art. 105 cpv. 2 LTF). "Manifestamente inesatto" significa in questo ambito "arbitrario" (DTF 147 V 35 consid. 4.2; 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5). La parte che critica la fattispecie accertata nella sentenza impugnata deve sollevare la censura e motivarla in modo preciso, come esige l' art. 106 cpv. 2 LTF (DTF 147 IV 73 consid. 4.1.2; 140 III 264 consid. 2.3, con rinvii). Essa deve spiegare in maniera chiara e circostanziata in che modo queste condizioni sarebbero soddisfatte (DTF 140 III 16 consid. 1.3.1, con rinvii). Se vuole completare la fattispecie deve dimostrare, con precisi rinvii agli atti della causa, di aver già presentato alle istanze

inferiori, rispettando le regole della procedura, i relativi fatti giuridicamente pertinenti e le prove adeguate (DTF 140 III 86 consid. 2). Se la critica non soddisfa queste esigenze, le allegazioni relative a una fattispecie che si scosta da quella accertata non possono essere prese in considerazione (DTF 140 III 16 consid. 1.3.1). L'eliminazione del vizio deve inoltre poter essere determinante per l'esito del procedimento (art. 97 cpv. 1 LTF).

Nella parte del gravame dedicata ai fatti (da pag. 2 a pag. 5), la ricorrente espone liberamente le circostanze a suo avviso rilevanti senza confrontarsi con il giudizio impugnato. Tali generiche argomentazioni non permettono al Tribunale federale di scostarsi dalla fattispecie accertata nella sentenza impugnata.

E. 4.1

Riferendosi alla disdetta data dalla convenuta il 21 marzo 2016 per il 30 giugno 2016, la Corte di appello ha dapprima ritenuto che, in seguito alla malattia e alla maternità della lavoratrice, il termine di disdetta risultava prorogato fino al 30 agosto 2017 (art. 336c cpv. 1 e 2 CO). Ha poi escluso che l'attrice avesse posto fine al contratto di lavoro prima di tale data, iniziando a lavorare nel luglio del 2016 presso un'altra ditta (C. _____ SA). In quel mese, ha soggiunto, la lavoratrice stava usufruendo di ferie arretrate ed era alla ricerca di un nuovo impiego. Non era però sufficientemente provato (non bastando dei testimoni che riportavano quanto a loro riferito da terzi non meglio indicati), che ella avesse trovato un'occupazione presso C. _____ SA. Quest'ultima non l'aveva infatti assunta ed ella vi aveva effettuato del lavoro senza compenso per permettere una verifica delle sue competenze. La convenuta non poteva nemmeno desumere in buona fede un abbandono dell'impiego dalla mancata reazione a delle lettere da lei spedite tra giugno e agosto del 2016, con cui aveva chiesto alla dipendente raggugli su una nuova occupazione e di attestare formalmente la restituzione di documenti, prezzi e liste che aveva ricevuto durante il rapporto di lavoro.

E. 4.2

La ricorrente fa valere che la dipendente avrebbe trovato un nuovo impiego nel luglio del 2016 e che, in ogni caso, poteva ammettere in buona fede un abbandono del posto di lavoro. L'intenzione della dipendente di lasciare l'attività lavorativa risulterebbe in modo inequivocabile dalle sue dichiarazioni e dalle prove esperite: costei, soggiunge, avrebbe ammesso di aver lavorato nel luglio del 2016 presso un'altra ditta, benché sapesse che era una diretta concorrente e che doveva fruire dei giorni di vacanza. Agendo in tal modo senza l'autorizzazione della ricorrente, l'impiegata avrebbe manifestato la volontà di abbandonare il posto di lavoro o, quantomeno, avrebbe reputato concluso un nuovo contratto. La ricorrente afferma pure che in buona fede poteva reputare il comportamento della dipendente nel luglio del 2016 alla stregua di un abbandono del posto di lavoro. Appreso da terzi che questa sarebbe stata presentata loro come direttrice di C. _____ SA, il 14 giugno 2016 le avrebbe chiesto, invano, raggugli circa una sua nuova occupazione o una sua disoccupazione per liquidare del tutto le sue pretese.

E. 4.3

L'abbandono dell'impiego secondo l' art. 337d CO comporta la fine immediata del contratto; esso si concretizza quando il lavoratore lascia il proprio posto in modo repentino senza alcuna valida giustificazione. L'applicazione di tale norma presuppone un rifiuto cosciente, intenzionale e definitivo del lavoratore di entrare in servizio o di continuare il lavoro concordato (DTF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 41 consid. 2 pag. 49; sentenza 4A_454/2022

del 17 novembre 2022 consid. 4.1, in SJ 2023 n. 2 pag. 140). Se l'abbandono dell'impiego non risulta da una dichiarazione esplicita, occorre verificare se esso sia desumibile da un comportamento del dipendente, ossia da atti concludenti. In simile evenienza ci si deve chiedere se, ponderate tutte le circostanze, il datore di lavoro poteva oggettivamente e in buona fede intendere un abbandono dell'impiego da parte dell'impiegato (sentenze 4A_337/2013 del 12 novembre 2013 consid. 3; 4C.169/2001 del 22 agosto 2001 consid. 3b/aa; 4C.339/2006 del 21 dicembre 2006 consid. 2.1; v. sul principio dell'affidamento: DTF 144 III 98 consid. 5.2.3). Le circostanze determinanti sono quelle che hanno preceduto o accompagnato la manifestazione di volontà, ma non gli eventi successivi (DTF 144 III 93 consid. 5.2.3 pag. 99; 133 III 61 consid. 2.2.1 pag. 67). A differenza degli accertamenti sulla volontà effettiva e concorde delle parti, il risultato dell'interpretazione oggettiva è una questione di diritto che il Tribunale federale può controllare liberamente (DTF 144 III 98 consid. 5.2.2 e seg.; 144 III 93 consid. 5.2.3 pag. 99). Se l'atteggiamento del dipendente è equivoco, il datore di lavoro deve ammonirlo a riprendere l'attività. In causa spetta al datore di lavoro provare i fatti a sostegno di un abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente (sentenze 4A_337/2013 del 12 novembre 2013 consid. 3; 4C.169/2001 del 22 agosto 2001 consid. 3b/aa).

E. 4.3.1

In concreto, l'argomentazione della ricorrente attinente al lavoro presso un'altra ditta si esaurisce in gran parte in una critica appellatoria, inidonea a dimostrare un arbitrio nella valutazione delle prove e nell'accertamento dei fatti operati dalla Corte cantonale. L'interessata, infatti, si limita a esporre la propria versione dei fatti e a contrapporre il proprio apprezzamento delle prove disponibili a quello della Corte cantonale per evidenziare un arbitrio nel verdetto impugnato. Il che non è sufficiente. L'ammissibilità del rimedio appare già per tale motivo dubbia.

Sia come sia gli accertamenti censurati non appaiono insostenibili. Invano, la ricorrente assevera che le dichiarazioni dell'opponente 1 basterebbero a provare la conclusione di un nuovo contratto con un'altra impresa: con tale censura, infatti, non confuta con una motivazione conforme alla giurisprudenza appena esposta (cfr. sopra, consid. 3), gli accertamenti di fatto della Corte ticinese secondo cui la lavoratrice aveva (solo) discusso con l'amministratore unico di quella società in vista di un'assunzione e svolto - su richiesta di quella ditta - talune ore di lavoro gratuitamente per permetterle di testare le sue competenze, e nessun contratto fra di loro si era per finire perfezionato. Per la ricorrente l'impiegata si sarebbe considerata in "disoccupazione", ma neanche tale circostanza, da sé sola, permette di concludere che fra costei e C._____ SA si fosse perfezionato un contratto. Il giudizio impugnato resiste perciò alla critica.

E. 4.3.2

Anche procedendo ad un'analisi dell'agire della lavoratrice in base al principio dell'affidamento, la ricorrente non può essere seguita quando ritiene di aver potuto in buona fede considerare il comportamento della lavoratrice come un abbandono dell'impiego. Certo, l'opponente 1 ha svolto presso un'altra ditta alcune ore di lavoro senza corrispettivo per permettere una verifica delle sue capacità e ha usato un posteggio gratuitamente. Da ciò, tuttavia, non si può ancora dedurre la volontà della lavoratrice di lasciare il lavoro presso la ricorrente in modo repentino e senza valide giustificazioni, né un rifiuto definitivo di continuare a lavorare, né una sua assenza, poiché, d'intesa con il datore di lavoro, stava

godendo di vacanze durante le quali s'era dedicata alla ricerca d'un impiego. Un'attività, questa, che il datore di lavoro, una volta disdetto il contratto, è peraltro tenuto a concedere al lavoratore (art. 329 cpv. 3 CO), ad es., come è successo in concreto, per lo svolgimento di colloqui di presentazione o di prove (

assessments) presso potenziali nuovi datori di lavoro (cfr. MARK PH. PRINZ / GIAN GEEL, in: Etter/Facincani/Sutter [a cura di], Arbeitsvertrag, 2021, n. 21 ad art. 329 CO ; ULLIN STREIFF/ ADRIAN VON KAENEL / ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7a ed. 2012, n. 10 ad art. 329 CO , pag. 637; PHILIPPE CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, n. 8 ad art. 329 CO). La condotta della dipendente non poteva neppure dirsi opaca, perché questa non era tenuta a rivelare alla datrice di lavoro presso chi intendeva candidarsi (cfr. PRINZ / GEEL, op. cit., n. 22 ad art. 329 CO ; STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, op. cit., n. 10 ad art. 329 CO , pag. 638; WOLFGANG PORTMANN / ROGER RUDOLF, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7a ed. 2020, n. 17 ad art. 329 CO). In queste circostanze nemmeno l'assenza di una risposta alla richiesta d'informazioni del 14 giugno 2016 è di soccorso alla ricorrente.

E. 5.1

Relativamente all'impiego della lavoratrice durante il periodo di disdetta, i Giudici di appello hanno accertato che il 14 giugno 2016 il datore di lavoro le aveva comunicato di usufruire dei giorni di ferie arretrati, e che la convenuta avrebbe verosimilmente agito allo stesso modo, imponendole di fruire degli ultimi 2,5 giorni di ferie arretrati, anche se avesse saputo del prolungamento del contratto dopo il 31 luglio 2016 a causa della gravidanza. Riguardo ai rimanenti giorni fino al 16 agosto 2016 (data in cui era stata comunicata la gravidanza), essa ha stabilito che la datrice di lavoro avrebbe comunque rifiutato un'offerta lavorativa dell'attrice, ritenendo il contratto già terminato nel luglio del 2016, poiché C._____ SA avrebbe assunto l'impiegata, che aveva abbandonato l'impiego. La convenuta, inoltre, dal luglio del 2016 aveva già assunto un nuovo responsabile della succursale in sostituzione dell'attrice, perciò non poteva più affidarle un lavoro analogo a quello da lei svolto fino ad allora, l'unico ragionevolmente accettabile, essendo la " conduzione della filiale Mezzovico " la sola attività all'epoca ancora attribuibile all'attrice. Infine la Corte cantonale ha accertato che per la convenuta un'eventuale (ri) occupazione dell'attrice non era mai stato un tema, neppure dopo la comunicazione della gravidanza.

E. 5.2

La ricorrente fa valere una violazione dell' art. 324 CO e delle regole sulla mora del lavoratore, poiché la dipendente non avrebbe provato di aver offerto la sua attività lavorativa, specie durante la gravidanza. In particolare critica la sentenza impugnata là dove pare escludere la possibilità di un'occupazione alternativa dell'opponente 1, e giudica arbitraria la motivazione secondo cui lei non avrebbe più potuto affidarle un lavoro dopo l'assunzione di un nuovo responsabile della succursale, visto che la dipendente avrebbe potuto essere reintegrata nell'azienda con mansioni di architetto. Costei, invece, non avrebbe mai offerto la sua attività lavorativa, quantomeno dal 1° luglio fino alla disdetta immediata, e sarebbe stata pertanto in mora. La ricorrente contesta pure le dichiarazioni della teste D._____, a suo giudizio inattendibili.

E. 5.3

Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale il lavoratore non è tenuto a offrire la propria prestazione lavorativa, se il datore di lavoro fa capire fin da subito che non accetterà

il lavoro (art. 108 n. 1 CO applicato per analogia), ad es. esonerandolo dal lavoro od occupando il posto in altro modo (sentenze 4A_356/2022 del 20 dicembre 2022 consid. 3.1.2; 4A_332/2007 del 15 novembre 2007 consid. 2.1), se il datore di lavoro è in arretrato con i pagamenti dei salari (DTF 120 II 209 consid. 6a; sentenza 4A_356/2022 citata consid. 3.1.2, con rimandi), oppure se quest'ultimo non accettasse in ogni caso la prestazione lavorativa offerta (DTF 135 III 349 consid. 4.2 pag. 357 con riferimenti).

E. 5.3.1

Laddove la ricorrente afferma che avrebbe potuto impiegare durante la sua gravidanza la lavoratrice in progetti specifici quale architetto (come già accaduto in passato) e che le fatture del 12 giugno 2007 non concernevano servizi resi da quest'ultima per la conduzione della sua filiale ticinese, ma altre prestazioni, come ad es. quelle " eseguite nella settimana n. 18, 19, 20 e 21" o le " prestazioni computate dal 1. maggio al 28 maggio ", la ricorrente si propone di completare la fattispecie, allegando fatti non accertati dai giudici ticinesi. Tali critiche non soddisfano le esposte esigenze di motivazione (cfr. sopra, consid. 3) e si avverano inammissibili.

La ricorrente reputa le dichiarazioni della teste D._____ inattendibili e asserisce che quest'ultima non poteva esprimersi su un eventuale reinserimento in azienda della lavoratrice: un'ipotesi, questa, di cui non si era mai parlato, avendo costei abbandonato il lavoro in modo ingiustificato. Simili doglianze non evidenziano alcun arbitrio nella valutazione delle prove operata dalla Corte cantonale, perché l'insorgente, al di là dei suoi dubbi e delle sue affermazioni, non dimostra come l'apprezzamento delle prove contenuto nella sentenza impugnata sarebbe addirittura insostenibile. La ricorrente non pretende altrimenti che fra le affermazioni della teste, che aveva escluso una nuova occupazione dell'impiegata licenziata, da una parte, e l'assunzione da parte sua nel luglio del 2016 di un nuovo capo della succursale in sostituzione dell'opponente 1 e i suoi scritti del 19 agosto, 23 settembre e ancora del 14 novembre 2016 nei quali aveva sempre indicato la fine del contratto al 30 giugno 2016, vi sia una contraddizione. Ne segue che le critiche ricorsuali agli accertamenti di fatto operati dalla Corte cantonale vanno disattese.

E. 5.3.2

In definitiva nella fattispecie la Corte cantonale poteva considerare che la ricorrente non avrebbe più ingaggiato la lavoratrice, perché anche dopo la comunicazione della gravidanza la datrice di lavoro aveva reputato terminato a fine giugno del 2016 il rapporto contrattuale, ciò che questa ha ribadito il 23 settembre e il 14 novembre 2016. Giova poi aggiungere che nel luglio del 2016 e anche in seguito la ricorrente non aveva pagato alla lavoratrice il salario, benché, per sua stessa ammissione, fosse dovuto. Anche per tale ragione l'opponente 1 poteva rifiutarsi di offrire i propri servizi (cfr. sopra, consid. 5.3). Ciò premesso, non occorre interrogarsi sulla possibilità di un impiego alternativo della dipendente. Anche al riguardo, pertanto, il ricorso è infruttuoso.

E. 6

Da quanto precede, segue che il gravame, nella misura in cui si rivela ammissibile, si palesa infondato e come tale va respinto. Le spese giudiziarie e le ripetibili seguono la soccombenza (art. 66 cpv. 1 e 68 cpv. 1 LTF). Non si assegnano però ripetibili alla Cassa cantonale di assicurazione contro la disoccupazione, che non è patrocinata da un avvocato (sentenza 4A_105/2018 del 10 ottobre 2018 consid. 6).

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