

TI_GERICHTE 12.1996.3 vom 15. April 1996

TI Tribunale d'appello, 1996-04-15, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1996.3

FR: TI_GERICHTE 12.1996.3 du 15 avril 1996

IT: TI_GERICHTE 12.1996.3 del 15 aprile 1996

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 1

In base agli art. 337 segg. CO entrambe le parti ad un contratto di lavoro possono in ogni tempo recedere immediatamente dal contratto anche contro la volontà della controparte. Il rapporto contrattuale, in questo caso, termina a quel momento indipendentemente dai motivi del licenziamento. Questi hanno influenza unicamente sulle conseguenze patrimoniali della risoluzione immediata del contratto. Nel caso specifico la parte appellata ha licenziato in tronco l'appellante. Di conseguenza il contratto tra le parti è definitivamente cessato il giorno 13 maggio 1994. Prima di determinare se il licenziamento era giustificato occorre stabilire il significato del successivo comportamento del dipendente, rimasto silente e passivo per un periodo di due mesi prima di protestare e di far valere le proprie pretese economiche.

E. 2

Secondo il Pretore l'atteggiamento dell'appellante va interpretato come un tacito consenso alla risoluzione immediata del rapporto di lavoro. Questa conclusione non può essere seguita.

E. 2.1

La mancata offerta di continuazione del lavoro e l'assenza di una protesta immediata non permettono semplicemente di concludere per l'esistenza di un tacito consenso del signor _____ alla risoluzione immediata del contratto. Infatti non era assolutamente necessario che l'appellante offrisse alla controparte la propria disponibilità a riprendere l'attività lavorativa fino al termine del periodo di disdetta ordinaria. Quando vi è chiarezza sin dalla notifica del licenziamento che il datore di lavoro è intenzionato in maniera duratura a non voler più lavorare con il dipendente licenziato, non si può pretendere che questi si dichiari disponibile a riprendere l'attività lavorativa affinché possa far valere le pretese derivanti dall'art. 337 litt. b) e c) CO (Streiff/Von Känel , Arbeitsvertrag, Zurigo 1992, ad art. 337 CO, N. 12; Rehbinder , Commentario bernese, ad art. 337 litt. c) CO, N. 1). La stessa osservazione vale per l'assenza di una protesta tempestiva contro il licenziamento. La contestazione non ha alcun effetto sulla validità della risoluzione immediata ai sensi dell'art. 337 CO. Essa costituisce soltanto un mezzo di prova contro l'ipotesi, qui nemmeno sostenuta, di una risoluzione immediata presa di comune accordo (Decurtins , Die fristlose Entlassung, 1981, pag. 53; JAR 1990, pag. 284 e seg.).

E. 2.2

Del resto poiché il rapporto di lavoro tra le parti è terminato ex nunc con la chiara ed inequivocabile lettera di licenziamento in tronco della _____ un successivo accordo tacito in questo senso tra le parti non farebbe altro che porre fine ad un contratto già rescisso. In altri termini un tale accordo non avrebbe alcun effetto (JAR 1990, pag. 286).

E. 2.3

Un accordo successivo al licenziamento potrebbe di conseguenza aver per oggetto unicamente la rinuncia alle pretese derivanti dal contratto di lavoro già unilateralmente rescisso. Tuttavia una rinuncia del genere, che deve soddisfare i requisiti imposti dall'art. 341 cpv. 1 CO, non è mai stata presa in considerazione dalle parti e non appare mai essersi verificata.

E. 2.4

Il silenzio dell'istante al momento del licenziamento potrebbe al più rappresentare un atteggiamento abusivo (art. 2 CC) con conseguente perenzione delle sue pretese. I requisiti di un comportamento abusivo sono tuttavia estremamente severi. In particolare è necessario che il datore di lavoro abbia potuto credere che le pretese, fatte in seguito valere, non siano mai esistite; ma soprattutto bisogna che lo stesso datore di lavoro subisca un danno considerevole per il ritardo del lavoratore nel far valere le sue pretese (Rehbindler , op. cit., ad art. 341 CO, N. 25). Tali presupposti non sono soddisfatti nella fattispecie e la perenzione dei diritti dell'istante è di conseguenza esclusa.

E. 3

Constatato che il silenzio del lavoratore nei due mesi successivi al licenziamento non muta la natura unilaterale del provvedimento ed i suoi effetti bisogna ora analizzare le conseguenze pecuniarie. A tal fine va esaminato se il licenziamento con effetto immediato fosse giustificato o meno, ritenuto che la datrice di lavoro ha dichiarato essere l'aggressione, e non l'assenza dal posto di lavoro, il motivo determinante la disdetta in tronco.

E. 3.1

La risoluzione del rapporto di lavoro è giustificata in presenza di cause gravi (art. 337 cpv. 1 CO). Presupposto inderogabile ne è quindi l'esistenza di motivi che rendano oggettivamente intollerabile la prosecuzione del contratto fino al normale termine di disdetta, secondo il principio generale della buona fede (art. 337 cpv. 2 CO; Streiff/Von Känel , op. cit., ad art. 337 CO, N. 2). L'esistenza di cause gravi, tali da permettere una rescissione in tronco del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 337 CO deve essere esaminata tenendo conto delle peculiarità del singolo caso; tuttavia dottrina e giurisprudenza tendono a creare categorie di motivi tipici che in linea di principio giustificano una risoluzione immediata del contratto. Tra questi vi sono gli atti illeciti quali le lesioni corporali o le vie di fatto commessi nei confronti del partner contrattuale o di un collega di lavoro (Decurtins , op. cit., caso no. 72; Streiff/Von Känel , op. cit., ad art. 337 CO, N. 5; Rehbindler , op. cit., ad art. 337 CO, N. 9). In ogni caso il licenziamento in tronco è un provvedimento di carattere eccezionale, ammesso solo come ultima ratio (DTF 117 II 562), quando risulta necessario per la tutela della personalità delle parti. Nel caso concreto è avvenuta una colluttazione tra l'attore ed il titolare ed amministratore unico della _____ assieme al padre. Questa vicenda, già di per sé segno di insopportabile tensione tra le parti e generatrice di ulteriore avversione reciproca, ha definitivamente lacerato il rapporto di fiducia tra le parti. In proposito si osservino, a titolo di esempio, le ipotesi formulate da

_____ sulla colpevolezza del signor _____ di atti di vandalismo al suo negozio, rispettivamente il comportamento dell'istante che, dopo l'episodio, non pensa minimamente di preoccuparsi di riassetare i rapporti interpersonali con i _____. Ritenuto che la _____ è una piccola ditta in cui i contatti umani tra dipendenti e tra questi ed il datore di lavoro sono frequenti, importanti e indispensabili, la prosecuzione del contratto fino al normale termine di disdetta appare, nel caso di specie, come oggettivamente intollerabile. È allora data una causa grave giustificante il provvedimento.

E. 3.2

Non necessariamente, quando esiste causa grave di licenziamento e questo viene pronunciato, deve anche sussistere la colpa, intesa come violazione contrattuale, della persona licenziata (DTF 104 Ia 161 consid. 3a). L'art. 337b cpv. 2 CO prevede infatti che quando la causa grave di licenziamento appare fondata in circostanze che non si riferiscono a colpa delle parti o che sono da addebitare ad entrambi i partners contrattuali (Staehelin , Commentario zurighese, ad art. 337b CO, N. 11; Rehbinder , op. cit., ad art. 337b CO, N. 5) il giudice determina le conseguenze patrimoniali secondo il suo libero apprezzamento. Nella fattispecie non è stato possibile verificare chi sia stato il colpevole della lite: i testi uditi in istruttoria non hanno portato al proposito chiarimento alcuno, le tesi delle parti sono divergenti e l'interrogatorio formale dell'istante non permette a questa Camera di maturare pieno convincimento attorno alla sola unica e causale violazione contrattuale del datore di lavoro. Appare invece che entrambe le parti proprio per essere arrivate al punto di mettersi le mani addosso siano corresponsabili, con reciproci atteggiamenti anticontrattuali, dell'insorgere del grave motivo di licenziamento. Ciò, come visto, non ha tuttavia influenza sulla legittimità del licenziamento ma solo sulle sue conseguenze economiche.

E. 4

Tenendo conto di tutte le circostanze (impossibilità di determinare le colpe singole e specifiche dei singoli partecipanti alla zuffa, durata del contratto di lavoro, situazione finanziaria delle parti in particolare il salario percepito dal signor _____) appare adeguato condannare la _____ al pagamento di metà del pieno risarcimento del danno previsto all'art. 337 litt. b) CO cpv. 1 (cfr. Rehbinder , op. cit., ad art. 337 litt. b) CO, N. 5). L'obbligo del pieno risarcimento del danno ai sensi dell'art. 337 litt. b) cpv.1 CO significa che il lavoratore è da porre nella situazione economica in cui si sarebbe trovato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta ordinaria (Rehbinder , op. cit., ad art. 337 litt. b) CO, N. 1). Nella fattispecie tale risarcimento comprende i salari mensili dovuti dal 14 maggio 1994, giorno successivo al licenziamento, a fine luglio 1994, in considerazione del preavviso di due mesi dell'art. 335 litt. c) cpv.1 CO. Si hanno così Fr. 3'518.90 [ossia la metà di Fr. 2'742.- x 2 + Fr. 1'553.80 (= Fr. 2'742.- : 30 x 17)].

E. 5

Il salario per i 13 giorni di maggio 1994, ossia sino al momento del licenziamento, non è contestato (Fr. 1'188.20 come al consid. 4 della sentenza del Pretore).

E. 6

Nemmeno il diritto a che le ferie non godute, sin dall'inizio del rapporto di lavoro, si tramutino in una pretesa pecuniaria di risarcimento danni, ritenuto che il contratto avrebbe potuto prendere fine in un termine relativamente breve (II CCA 5 marzo 1996 in re S./A.; DTF 117 II 270; Rehbinder , op. cit., ad art. 329 litt. d CO, N. 16) è contestato. L'appellante critica invece il calcolo del Pretore che ha considerato 1,66 giorni di vacanza per ogni mese

di lavoro prestato senza vacanze; in totale, per 20,5 mesi di lavoro, 34 giorni di vacanza da indennizzare. La criticata e non meglio precisata prassi del Pretore, così come definita dall'appellante, non é altro che quella riconosciuta in tutti i rapporti di lavoro per determinare i giorni di vacanza pro rata temporis (cfr. Reh binder , op. cit., ad art. 329a, N. 9). L'importo riconosciuto dal Pretore in Fr. 3'107.60 , inferiore alla pretesa dell'appellante, é così confermato.

E. 7

La sentenza del Pretore, in parziale accoglimento dell'appello, deve allora essere riformata nel senso che a _____ devono essere versati dalla controparte complessivi Fr. 7'814.70 . Alle parti non vengono imposte né tasse né spese giudiziarie (art. 417 litt. e) CPC) mentre le ripetibili di prima sede dell'azione principale e della procedura d'appello sono compensate. Per i quali motivi dichiara e pronuncia I. L'appello 2 gennaio 1996 _____ è parzialmente accolto. Di conseguenza la sentenza 21 dicembre 1995 della Pretura del distretto di Lugano, Sezione 3, è riformata ai dispositivi 1 e 3 - invariati gli altri - nel modo seguente: 1. L'istanza è parzialmente accolta. § Di conseguenza la parte convenuta _____ è condannata a pagare all'istante _____, l'importo di Fr. 7'814.70 dedotti gli oneri di legge, oltre interessi al 5% dal 5 gennaio 1995. §§ Entro tali limiti è respinta in via definitiva l'opposizione interposta al P.E. no. _____ UE Lugano notificato il 13 gennaio 1995. 3. Non si prelevano né tasse né spese. La parte convenuta rifonderà all'istante fr. 350.- per ripetibili dell'azione riconvenzionale mentre quelle dell'azione principale sono compensate. II. Non si prelevano né tasse di giustizia né spese per la procedura di appello, compensate le ripetibili. III. Intimazione a : - _____ Comunicazione alla Pretura del distretto di Lugano, Sezione 3. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente II segretario

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