

TI_GERICHTE 12.1997.293 vom 12. März 1998

TI Tribunale d'appello, 1998-03-12, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1997.293

FR: TI_GERICHTE 12.1997.293 du 12 mars 1998

IT: TI_GERICHTE 12.1997.293 del 12 marzo 1998

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 12.03.1998 12.1997.293

Sentenza o decisione senza scheda

Incarto n. 12.97.00293 Lugano 12 marzo 1998 /fb In nome della Repubblica e Cantone del Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Cocchi, presidente Chiesa e Zali segretario: Petrini sedente per giudicare nella causa per mercedi e salari CL.97.77 della Pretura del distretto di Lugano, sezione 1, promossa con istanza 6 giugno 1997 da _____ contro _____ ora _____ rappr. dallo studio legale _____ con cui l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 12'560.15 oltre interessi e di un'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO in conseguenza del contratto di lavoro; Domanda avversata dalla convenuta che ha postulato la reiezione dell'istanza e che il Pretore con sentenza 21 novembre 1997 ha accolto per fr. 10'183.30 oltre interessi; Appellante la convenuta, che con atto di appello del 4 dicembre 1997 chiede la riforma del querelato giudizio nel senso di respingere l'istanza; Mentre l'istante con osservazioni del 20 dicembre 1997 postula la reiezione del gravame protestando spese e ripetibili; Letti ed esaminati gli atti e i documenti prodotti, posti a giudizio i seguenti punti di questione 1. - se deve essere accolto l'appello 2. - tassa di giustizia e ripetibili Ritenuto in fatto: A. L'istante è stata assunta dalla convenuta il 2 luglio 1996 per essere impiegata, dopo un periodo di formazione, presso una società londinese per un periodo di almeno tre anni. Nel dicembre del 1996 l'istante si è recata a _____ per una prima presa di contatto, ma il 7 gennaio 1997 essa ha manifestato il desiderio di non più accettare il trasferimento, posizione ribadita nel suo scritto del 13 gennaio (doc. B.). Il 15 gennaio 1997 la convenuta le ha significato il licenziamento in tronco, ritenendo il rifiuto dell'istante di lavorare a Londra una manifesta violazione del contratto di lavoro (doc. C). B. Ritenendo ingiustificato tale provvedimento, l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 12'560.15 oltre interessi a valere quale salario per il periodo di disdetta e indennizzo per le ferie non godute, e ha chiesto inoltre, senza quantificarla, l'attribuzione di un'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO. C. All'udienza di discussione del 25 luglio 1997 la convenuta si è opposta all'istanza, evidenziando la gravità del comportamento della dipendente, che con il proprio ingiustificato rifiuto di iniziare il lavoro a _____ le avrebbe causato un pregiudizio economico di almeno fr. 63'645.60. La pattuizione di Londra quale luogo di lavoro avrebbe rivestito per la convenuta importanza essenziale per la stipula del contratto. Mancando tale irrinunciabile presupposto, sarebbe addirittura logico lo scioglimento immediato del contratto ai sensi dell'art. 337 CO. D. Nel giudizio qui impugnato il Pretore ha ritenuto che il comportamento dell'istante costituirebbe

un'oggettivamente grave mancanza ai propri doveri contrattuali, ma non tale da giustificare il licenziamento in tronco. Dal che la condanna della convenuta al pagamento del salario per il periodo di disdetta di fr. 10'183.30 oltre interessi, ma non anche al rimborso delle ferie non godute, da ritenere incluso in detto salario, e al pagamento della richiesta indennità, stante la violazione contrattuale dell'istante. L'importo ammesso non potrebbe essere compensato con la pretesa risarcitoria della convenuta, rimasta allo stadio di puro parlato.

E. Con l'appello la convenuta chiede la riforma della sentenza pretorile nel senso di respingere l'istanza. Il Pretore avrebbe a torto negato che la violazione contrattuale dell'istante era tale da giustificare il licenziamento in tronco, essendo lei inadempiente su un punto essenziale del contratto con motivazioni assolutamente inconsistenti. Egli avrebbe inoltre omesso di considerare che l'istante era stata debitamente avvertita che il persistere nel rifiuto del trasferimento avrebbe comportato il suo licenziamento in tronco. Sempre a torto sarebbe infine stata respinta la pretesa compensatoria della datrice di lavoro, adeguatamente comprovata nel processo di prima sede.

F. Delle osservazioni 20 dicembre 1997 dell'istante, che postula la reiezione del gravame con protesta di spese e ripetibili si dirà, per quanto necessario, nei successivi considerandi.

Considerato in fatto: 1. In base all'art. 337 CO, norma sostanzialmente immutata anche dopo la riforma legislativa in vigore dal 1° gennaio 1989, "il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi". Presupposto è quindi il sussistere di un motivo grave, cioè tale rendere oggettivamente intollerabile la prosecuzione del contratto secondo il principio generale della buona fede anche solo fino al prossimo termine ordinario di disdetta (art. 337 cpv. 2 CO; DTF 117 II 562, 111 II 245; Brühwiler, Handkommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Berna, 1978, pag. 201; Streiff/Von Känel, Arbeitsvertrag, 5. edizione, Zurigo, 1992, n. 2 ad art. 337 CO). Le circostanze invocate per il licenziamento in tronco devono essere esaminate dal giudice secondo il suo libero apprezzamento ed in rapporto al singolo caso, alla qualifica del lavoratore, alla natura e alla durata del contratto, così come al genere e alla gravità dei rimproveri sollevati (art. 337 cpv. 3 CO; DTF 108 II 466; Rep. 1985, pag. 130). Le "cause gravi" dell'art. 337 CO vengono in linea di principio suddivise da dottrina e giurisprudenza in due grandi categorie: - commissione di un atto illecito nei confronti del partner contrattuale; - gravi o ripetute violazioni del rapporto contrattuale. Tale suddivisione non vuole essere esaustiva, in quanto anche "schwere Verfehlungen, die das Arbeitsverhältnis an sich nicht berühren" possono essere considerate causa grave ai sensi dell'art. 337 CO (Guhl, Das Schweizerische Obligationenrecht, 8. edizione, Zurigo, 1991, pag. 464). Il giudice non deve però prendere in considerazione il sentire soggettivo di colui che recede con effetto immediato dal contratto, ma la situazione oggettiva venutasi a creare (Rapp, Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages, in: BJM 1978, pag. 171 e segg.; Brühwiler, opera citata, pag. 201), ed esaminare se fosse impensabile poter esigere da colui che recede dal contratto, se del caso adottando altri possibili provvedimenti (Rehbinder, Berner Kommentar, n. 2 ad art. 337 CO), la continuazione dello stesso sino al prossimo termine di disdetta (Guhl, opera citata, pag. 464). Non si può escludere che anche mancanze lievi possano giustificare la rescissione in tronco del rapporto di lavoro. La loro ripetizione deve però portare a una situazione oggettivamente insostenibile e grave per quanto riguarda la fiducia su cui deve fondarsi il rapporto contrattuale (DTF 116 II 150; Rehbinder, ibidem). Inoltre il datore di lavoro deve aver avvertito, senza successo, il lavoratore delle conseguenze del suo agire anticontrattuale (Rapp, opera citata, pag. 176; Decurtins, Die fristlose Entlassung, Muri bei Bern, 1981, pag. 27). In altre parole, dottrina e giurisprudenza dettano la regola secondo

cui, ai fini dell'applicazione dell'art. 337 CO, quanto più lievi sono le infrazioni, tanto più altri elementi devono concorrere a rendere oggettivamente insostenibile la situazione tra le parti, in particolare la ripetitività e una chiara minaccia da parte del datore di lavoro (DTF 117 II 561, 116 II 150, 112 II 50; II CCA 10 ottobre 1995 in re T./K. SA). 2. Il diritto di una parte alla disdetta con effetto immediato -non importa se originato da un unico grave episodio o dalla ripetizione di mancanze di minore rilevanza- deve essere esercitato entro breve tempo dalla (o dall'ultima) violazione contrattuale commessa dal partner. Questo perché la continuazione del rapporto contrattuale per un tempo maggiore di un breve periodo di riflessione viene di fatto ad escludere che esista una situazione di gravità tale da rendere insopportabile la prosecuzione del rapporto contrattuale fino al prossimo termine di disdetta ordinaria, e comporta perciò la perdita automatica del diritto di pronunciare la disdetta del contratto per motivi gravi (DTF 97 II 146; 75 II 322, II CCA 9 marzo 1998 in re G./B. AG, 27 giugno 1997 in re B./I. SA, 21 gennaio 1994 in re S./S. SA; Reh binder , Schweizerisches Arbeitsrecht, 13. edizione, Berna, 1997, pag. 137; Streiff/von Kaenel , opera citata, n. 17 ad art. 337 CO). 3. L'istante nel proprio allegato introduttivo ha affermato di avere comunicato il proprio rifiuto del trasferimento a _____ al più tardi in occasione di un colloquio avuto con il signor _____ alla presenza della signora _____ il giorno 7 gennaio 1997, e ha sostenuto che i responsabili della convenuta, preso atto del suo rifiuto, le avrebbero in quell'occasione preannunciato "che il mio contratto di lavoro sarebbe stato disdetto con il preavviso di un mese" (istanza, punto 5, pag. 2). La convenuta nel memoriale responsivo ha ammesso che la circostanza le sarebbe già stata resa nota in un precedente colloquio risalente al 23 dicembre 1996, e ha confermato che la questione sarebbe effettivamente stata ridiscussa il successivo 7 gennaio 1997, colloquio per il quale la convenuta si attendeva un ripensamento dell'istante nel senso dell'accettazione del trasferimento. Tuttavia -sempre secondo la convenuta- il ripensamento non ci fu, giacché l'istante rifiutò nuovamente il trasferimento, e di conseguenza "il signor _____ le comunicò che sarebbe stata licenziata" (risposta, ad punti 5, 6 e 7, pag. 3). In seguito vi sono stati la lettera 13 gennaio 1997 dell'istante (doc. B), che ha ulteriormente ribadito l'ormai noto rifiuto di trasferirsi a _____ e il licenziamento con effetto immediato da parte della convenuta, pronunciato il 15 gennaio (doc. B). 4. Anche volendo ammettere che la convenuta solo il 7 gennaio 1997, e non già il 23 dicembre 1996, ha preso conoscenza dell'irrevocabile decisione dell'istante di non accettare il luogo di lavoro di _____ il licenziamento in tronco pronunciato a 8 giorni di distanza dalla conoscenza della violazione contrattuale difetta del requisito della tempestività ai sensi di quanto esposto al considerando 2, essendo esso intervenuto dopo il breve periodo di riflessione che può preludere a questo immediato provvedimento, così che si deve di fatto ritenere che esistevano le premesse affinché il rapporto di lavoro potesse continuare almeno fino al prossimo termine contrattuale di disdetta, che era oltretutto di un solo mese. La convenuta nel proprio gravame (pag. 5) tenta di giustificare tale sua attitudine, sostenendo che l'istante sarebbe stata avvertita alla riunione del 7 gennaio che la sua persistenza nel rifiuto al trasferimento le sarebbe valsa il licenziamento in tronco. A torto. Essa vorrebbe infatti dimostrare la circostanza dell'avvenuto formale ammonimento sulla base della descrizione dei fatti fornita dalla stessa istante (cfr. appello, pag. 5, in cui a due riprese si richiama il contenuto del punto 5 dell'istanza), non avvedendosi del fatto che l'istante, come testualmente rammentato al considerando precedente, afferma che le fu paventato un licenziamento ordinario, e dimenticando che nemmeno lei stessa nel memoriale di risposta aveva sostenuto la tesi della minaccia di licenziamento in tronco, ma

aveva genericamente parlato di licenziamento, dal che non si presume di certo il riferimento al licenziamento immediato. 5. L'accertamento della tardività della decisione di scioglimento immediato del contratto di lavoro pronunciata il 15 gennaio 1997 rende superflua la disputa circa l'effettiva gravità ai sensi dell'art. 337 CO della motivazione adottata dalla convenuta. E' perciò solo a titolo abbondanziale che si rileva che trattandosi di motivo per il quale era stato paventato il licenziamento ordinario, esso non può automaticamente più valere a sostegno di un successivo licenziamento in tronco (II CCA 14 ottobre 1997 in re D./P.), dal che la definitiva constatazione della mancanza di giustificazione di quello pronunciato dalla convenuta. 6. Per il caso, verificatosi, della conferma della mancanza di causa grave a sostegno del licenziamento in tronco, la convenuta ribadisce l'eccezione di compensazione con il danno di fr. 63'645.60 che essa avrebbe subito a seguito dell'inadempienza dell'istante, contestando la decisione pretorile di non ritenerlo provato. A torto. Infatti, a dispetto dell'apodittica affermazione del contrario da parte della convenuta, nulla in atti dimostra o anche solo rende lontanamente verosimile che l'istante non abbia reso alla convenuta almeno per quanto è stata pagata, mentre addirittura fantasiosa è la pretesa relativa per la "riorganizzazione di emergenza del personale a _____ la signora _____, assunzione di una persona sostitutiva, costo per 6 mesi di formazione della sostituta" (appello, pag. 6), pretesa che si può respingere già solo in base alla considerazione del fatto che essa ha riguardato un soggetto giuridico (la Sirtaco Ltd) diverso dalla qui convenuta, che non è perciò legittimata a farla valere. Ne consegue la reiezione del gravame, infondato in ogni suo punto. Non si prelevano tasse o spese. La convenuta, soccombente, rifonde all'istante, non patrocinata, un adeguato indennizzo per le osservazioni all'appello. Per i quali motivi, dichiara e pronuncia I. L'appello 4 dicembre 1997 di _____ è respinto. II. Non si prelevano tasse o spese. La convenuta rifonderà all'istante fr. 400.-- per indennità della sede di appello. III. Intimazione: _____ Comunicazione alla Pretura del distretto di Lugano, sezione 1. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello II
presidente Il segretario