

## **TI\_GERICHTE 12.1998.126 vom 5. November 1998**

TI Tribunale d'appello, 1998-11-05, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.1998.126](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1998.126)

FR: TI\_GERICHTE 12.1998.126 du 5 novembre 1998

IT: TI\_GERICHTE 12.1998.126 del 5 novembre 1998

### **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

### **Erwägungen**

#### **E. 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,

#### **E. 5.1**

La determinazione dell’indennità ex art. 337c cpv. 3 CO è lasciata al libero apprezzamento del giudice, che deve tenere conto di tutte le circostanze, ed in particolare del comportamento del datore di lavoro in connessione con il licenziamento immediato, la leggerezza rispettivamente la sconsideratezza con la quale si è determinato il provvedimento, e il modo con il quale l’ha comunicato al dipendente, senza dimenticare la gravità della violazione dei diritti della personalità del lavoratore (DTF 116 II 300; II CCA 8 marzo 1996 in re C./T. SA, 5 ottobre 1992 in re G./G. SA; Rehbinder, opera citata, n. 9 ad art. 337c CO; Brunner/Bühler/Waeber, Kommentar zum Arbeitsvertrag, n. 10 ad art. 337c CO; Streiff/von Kaenel, opera citata, n. 8 ad art. 337c CO). Tuttavia, trattandosi di una valutazione resa nell’ambito del libero apprezzamento ed in applicazione delle regole del diritto e dell’equità, l’autorità d’appello può riesaminare liberamente una tale valutazione ma con estrema prudenza, intervenendo solo quando le decisioni rese secondo il libero apprezzamento sono manifestamente ingiuste o inique (II CCA 20 maggio 1998 in re N./M. SA, 8 marzo 1996 citata, 6 aprile 1994 in re J./B. SA).

#### **E. 5.2**

In concreto, la decisione impugnata non appare particolarmente ingiusta o iniqua, essendosi il ricorrente limitato nel proprio gravame ad enfatizzare le conseguenze subite a seguito del licenziamento e le modalità del medesimo -senza che vi sia peraltro una concreta critica al giudizio pretorile, che pure ha considerato questi aspetti- e a criticare la decisione di ritenere una concolpa a suo carico -pacifica almeno in merito all’episodio della sottoscrizione del contratto contenente la clausola relativa al ritiro dell’immobile-, senza tuttavia esporre

argomentazioni eccedenti il rilievo per cui “l’appellante adesivo non può concordare con il Pretore circa le sue conclusioni in merito all’eventuale concolpa di questi” (pag. 10). Ne deve seguire la conferma dell’indennità pronunciata dal primo giudice. 6. L’attore critica infine la decisione pretorile di ritenerlo soccombente in ragione di un mezzo nel riparto di spese e ripetibili, affermando in sostanza di non avere conosciuto le intenzioni dell’ente assicurativo e di avere perciò dovuto formulare una domanda di causa comprendente ogni possibile posizione risarcibile. Si tratta di un’argomentazione non sostenibile: l’art. 29 LADI comporta infatti la cessione legale della pretesa nei confronti del datore di lavoro nella misura in cui il dipendente percepisce prestazioni dall’assicurazione contro la disoccupazione. Non occorre pertanto alcuna indagine circa le intenzioni della Cassa compensazione in questione per il semplice motivo che percependo le prestazioni l’attore aveva perso la stessa legittimazione attiva necessaria a far valere in giudizio le corrispondenti pretese, dal che la sua piena soccombenza per gli importi pretesi a torto e la correttezza del riparto adottato dal Pretore. Ne consegue la reiezione anche dell’appello adesivo, a sua volta del tutto infondato. La tassa di giustizia, le spese e le ripetibili seguono la soccombenza delle parti (art. 148 CPC). Per i quali motivi, richiamati l’art. 148 CPC e la TG dichiara e pronuncia: I. L’appello 25 maggio 1998 di \_\_\_\_\_ è respinto. II. Le spese della procedura di appello, consistenti in: a) tassa di giustizia fr. 950.-- b) spese fr. 50.-- T o t a l e fr. 1000.-- già anticipati dall’appellante, restano a suo carico, con l’obbligo di rifondere a \_\_\_\_\_ fr. 2’000.-- per ripetibili di appello. III. L’appello adesivo 6 luglio 1998 di \_\_\_\_\_ è respinto. IV. Le spese della procedura di appello adesivo, consistenti in: a) tassa di giustizia fr. 480.-- b) spese fr. 20.-- T o t a l e fr. 500.-- già anticipati dall’appellante, restano a suo carico, con l’obbligo di rifondere alla convenuta fr. 1’000.-- per ripetibili di appello. V . Intimazione: – \_\_\_\_\_ Comunicazione alla Pretura del Distretto di Bellinzona. Per la seconda Camera civile del Tribunale d’appello Il presidente Il segretario

## **E. 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 ( Reh binder , 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; Reh binder , 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

## E. 10

ottobre 1995 in re T./K. SA). Inoltre, 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 27 giugno 1997 in re B./I. SA, 21 gennaio 1994 in re S./S. SA; Rehbinder , Schweizerisches Arbeitsrecht, 13. edizione, Berna, 1997, pag. 137; Streiff/von Kaenel , opera citata, n. 17 ad art. 337 CO). 2. La disamina della fattispecie proposta a giudizio dall'appellante principale nel proprio gravame permette -senza necessità di accertare se, ed in quale misura essa trovi riscontro nelle risultanze dell'istruttoria- di confermare con totale tranquillità il giudizio del Pretore circa l'assoluta inesistenza di motivi gravi a sostegno del licenziamento in tronco da lei pronunciato. Dalla narrazione della convenuta risulta infatti che il motivo del licenziamento in tronco non è stato quello della sottoscrizione del contratto di appalto per il cantiere \_\_\_\_\_ e questo ancorché l'acquisizione della commessa -fatto sicuramente positivo per la convenuta e da lei auspicato (cfr. risposta, pag. 4)- fosse stata connessa all'impegno al ritiro di un appartamento, potendo questo aspetto negativo essere superato dalla committente (appello, pag. 5; doc. Q). Contrariamente a quanto (implicitamente) afferma la convenuta, la questione non era però in alcun modo legata a quella dei termini di consegna, non è in particolare vero che il superamento della questione relativa alle modalità di pagamento aveva richiesto una riduzione dei termini di consegna. Dalla documentazione in atti (p. es. doc. M, N, S, V) emerge infatti che il problema dei termini di consegna era a mente della stessa convenuta stato causato dal ritardo con cui la committente aveva firmato il contratto e costituito le necessarie garanzie di pagamento, e che la risoluzione del contratto è in definitiva stata causata dal fatto che la convenuta il 5 agosto 1996 non ha saputo assicurare la consegna dei serramenti entro la fine del mese, e questo nonostante che il contratto di appalto fosse stato da lei ricevuto al più tardi già il 25 luglio 1996, che essa avesse in precedenza riservato un periodo di produzione presso la sua fornitrice \_\_\_\_\_ (appello, pag. 3 e 4) e che essa avesse sempre dichiarato di essere in grado di fornire entro 3/4 settimane (plico doc. 2, pag. 2/doc. S). Se ne deve concludere, così come ha fatto il Pretore, che la perdita del contratto del cantiere \_\_\_\_\_ e i successivi problemi con la fornitrice \_\_\_\_\_ non sono addebitabili allo \_\_\_\_\_ ma alla convenuta stessa o semmai alla sua fornitrice, e che di conseguenza il licenziamento in tronco pronunciato al manifestarsi di tali problemi non è solo ingiustificato, ma riveste addirittura natura ritorsiva e vessatoria. 3. Per il caso, verificatosi, della conferma della mancanza di motivi gravi a sostegno del licenziamento immediato, la convenuta chiede di essere esentata dall'obbligo al pagamento dell'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO invocando la concolpa del lavoratore e la breve durata del rapporto di lavoro. 3.1 In base all'art. 337c cpv. 3 CO il giudice, in caso di licenziamento ingiustificato, può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, tenuto conto di tutte le circostanze. Questa norma di legge è stata introdotta con la modifica del 18 marzo 1988 ed è in vigore dal 1° gennaio 1989. La sua introduzione è derivata dalla considerazione che il licenziamento con effetto immediato costituisce il provvedimento più incisivo nella vita del

lavoratore. Esso reca grave offesa alla sua personalità e, anche nel caso i motivi gravi per la sua pronuncia non siano dati, riduce considerevolmente le sue possibilità sul mercato del lavoro, argomento quest'ultimo di particolare rilevanza alla luce dello sfavorevole momento congiunturale. Si è perciò inteso dare a questa norma un carattere penale e riparatore nel desiderio di ottenere un effetto di prevenzione, volto a far sì che i licenziamenti con effetto immediato siano pronunciati solo come ultima ratio, in casi veramente eccezionali ( Rehbindner , Berner Kommentar, n. 8 ad art. 337c CO; II CCA 6 dicembre 1995 in re E./C., 10 ottobre 1995 in re T.-B./K. SA). In caso di licenziamento con effetto immediato privo di giustificazione il giudice è pertanto di regola tenuto a condannare il datore di lavoro al pagamento dell'indennità, eccettuati casi del tutto particolari, ad esempio quando, nonostante il licenziamento in tronco ingiustificato, non sia ravvisabile un comportamento censurabile da parte del datore di lavoro ( DTF 120 II 247, 116 II 300; II CCA 18 aprile 1996 in re T./F., 18 luglio 1995 in re R./A.; JAR 1991, pag. 276; Rehbindner , opera citata, ibidem; Honsell/Vogt/Wiegand , Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, OR I, n. 3 ad art. 337c CO). 3.2 Nel caso di specie è chiaro che alla datrice di lavoro convenuta va sicuramente rimproverata una notevole responsabilità nell'episodio, per cui un'esenzione dalla pronuncia dell'indennità non può assolutamente entrare in linea di conto. Delle circostanze evocate dall'appellante -durata del rapporto di lavoro, concolpa del dipendente- il giudice ha in ogni caso già tenuto conto al momento della commisurazione dell'indennità stessa (consid. 7, pag. 6), con il che non vi è motivo alcuno per modificare in favore della datrice di lavoro l'ampio potere di apprezzamento di cui il giudice gode nella determinazione dell'indennizzo, e la corrispondente censura della convenuta deve pertanto essere disattesa. 4. La convenuta contesta infine la data di decorrenza degli interessi moratori sulla pretesa salariale accordata al dipendenti, sostenendo che essi decorrerebbero dal 5 di ogni mese successivo a quello oggetto della pretesa. Anche questa censura è manifestamente priva di fondamento, dal momento che essa disattende il fatto che per effetto del licenziamento in tronco la pretesa del dipendente è una pretesa risarcitoria e non pretesa salariale (art. 337c cpv. 1 CO; Streiff/von Kaenel , opera citata, n. 3 ad art. 337, CO), con il che gli interessi sono dovuti già dal momento dell'evento che ha causato il danno, ovvero dal licenziamento in tronco, e non alle normali scadenze delle singole mensilità di salario. Ne segue la reiezione dell'appello principale, infondato in ogni suo punto. 5. L'appello adesivo verte a sua volta sulla questione dell'indennità ex art. 337c cpv. 3 CO, che l'attore vorrebbe vedere aumentata da 3 a 6 mesi di salario.

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