

TI_GERICHTE 12.1998.38 vom 11. September 1998

TI Tribunale d'appello, 1998-09-11, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1998.38_d19980911

FR: TI_GERICHTE 12.1998.38 du 11 septembre 1998

IT: TI_GERICHTE 12.1998.38 del 11 settembre 1998

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 1

L'istante ha lavorato come cassiera presso la filiale _____ di _____ a partire dall'inizio del 1994 ed è stata licenziata con effetto immediato il 6 ottobre 1997. Il motivo della decisione risale a un episodio avvenuto il 17 settembre 1997: sullo scontrino di cassa di una cliente essa ha registrato, per il primo articolo acquistato, invece del prezzo effettivo di fr. 30.35, l'importo di fr. 0.35; sulla base di questa registrazione essa avrebbe dovuto incassare dalla cliente soli fr. 14.80, mentre in realtà ha incassato fr. 44.80, pari al costo effettivo della merce acquistata. Sullo scontrino di cassa risulta un resto di fr. 30.- che la cliente non ha ricevuto. La cliente, dopo un attimo di riflessione si è ripresentata alla cassa ed ha così ottenuto un secondo scontrino che indica un acquisto di carne per fr. 30.-, pagato, resto zero. _____ non ha creduto alle giustificazioni della cassiera che ha attribuito l'accaduto a una svista e l'ha licenziata a conclusione di un colloquio avvenuto il 6 ottobre 1997 (doc. 1; cfr. anche comunicazione scritta 6 ottobre 1997: doc. B). Con l'azione giudiziaria, dopo aver prontamente contestato l'esistenza dei presupposti per licenziamento immediato, la lavoratrice chiede il pagamento del salario per il periodo contrattuale di disdetta, così come un'indennità per licenziamento ingiustificato. In sede di conclusioni, rileva inoltre la tardività della notifica del licenziamento in tronco. La convenuta si è opposta all'istanza sulla base degli argomenti già ricordati.

E. 2

Il Pretore di Bellinzona, dopo aver constatato che il licenziamento della lavoratrice è avvenuto tardi ma pur sempre nei termini (al limite) della tempestività, ha considerato dati i presupposti per l'interruzione immediata dal rapporto di lavoro a dipendenza della gravità dell'atteggiamento dell'istante e ha respinto l'istanza.

E. 3

Con l'appello in esame _____ propone anzitutto di considerare tardiva la notifica del suo licenziamento, avvenuta tre settimane dopo i fatti che le vengono ascritti. In secondo luogo, nega la gravità dei fatti e la sua intenzione di appropriarsi di denaro, rilevando come l'unico teste interrogato sia stato _____, gerente della filiale in cui essa lavorava, mentre mai è stata interpellata sull'episodio la cliente che aveva vissuto direttamente l'accaduto. La Cassa disoccupazione _____ aderisce all'impugnativa della lavoratrice per quanto di sua spettanza, ovvero fr. 4'192.35, anticipati dalla Cassa all'assicurata per il periodo ottobre - dicembre (cfr. comunicazione 15 gennaio 1998 alla Pretura di Bellinzona).

E. 4

In base all'art. 337 CO, le parti di un contratto di lavoro possono in ogni tempo recedere immediatamente dal medesimo per cause gravi. Presupposto è l'esistenza di un motivo grave, cioè tale da rendere oggettivamente intollerabile la continuazione del contratto anche solo fino al prossimo termine ordinario di disdetta, secondo il principio generale dell'affidamento (DTF 117 II 245). 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, 130). La dottrina e la giurisprudenza, consolidate già con il vecchio diritto del lavoro che prevedeva norma identica, sono unanimi nel definire il concetto di "causa grave" come presupposto essenziale d'applicazione dell'art. 337 CO. 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- dev'essere esercitato entro breve tempo dalla (o dall'ultima) violazione contrattuale su cui si fonda la disdetta. Questo perché la continuazione del rapporto contrattuale per un tempo superiore a un breve periodo di riflessione viene di fatto a escludere l'esistenza di una situazione di gravità tale da rendere intollerabile la continuazione del contratto fino al prossimo termine di disdetta ordinaria: ciò comporta perciò la perenzione del diritto di pronunciare la disdetta per motivi gravi (DTF 97 II 146; 75 II 322; Rehbindler M., Comm. di Berna, 1992, art. 337 CO, n. 16; Decurtins C., Die fristlose Entlassung, Muri, 1981, p. 37). Univocamente dottrina e giurisprudenza considerano che il termine per notificare formalmente la disdetta immediata dev'essere di regola limitato a 2 o 3 giorni, ossia al tempo necessario per chiarire la fattispecie e per valutarne la portata (Rehbindler, op. cit., ibidem; Decurtins, op. cit., ibidem; Brühwiler J. Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, ed. 2, art. 337, n. 10; JAR 1990, 272) rispettivamente a un tempo relativamente maggiore quando -ad esempio- datrice di lavoro è una persona giuridica affinché gli organi competenti si esprimano al proposito (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, ed. 5, art. 337, n. 17), oppure quando oggettivamente si giustifica che la parte che dà la disdetta chieda consiglio prima di notificarla alla controparte (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, ed. 2, art. 337, N. 11). In altre parole, non esiste un criterio fisso di valutazione, ma la conformità del termine all'esigenza di tempestività della notifica dev'essere considerata di caso in caso.

E. 5

Non è di alcun rilievo nella fattispecie che l'istante abbia affrontato il tema della tardività della notifica soltanto con le conclusioni di causa e non già con le allegazioni preliminari: si tratta infatti di un presupposto sostanziale all'applicazione del diritto che dev'essere considerato d'ufficio. Nel caso in esame, la verifica operata dal pretore era pertanto dovuta, a prescindere dalle conclusioni che ne ha tratto. Contrariamente alle considerazioni del primo giudice, il periodo intercorso fra l'accaduto rimproverato alla lavoratrice -che risale al 17 settembre 1997- e la notifica del suo licenziamento immediato il giorno 6 ottobre successivo, ossia 19 giorni più tardi, è certamente eccessivo rispetto alle caratteristiche della fattispecie. Risulta infatti che la cliente del negozio ha denunciato la presunta irregolarità al vicegerente della filiale, rispettivamente al gerente di un'altra filiale di _____ già il giorno stesso o il giorno successivo e che la stessa notizia è stata immediatamente trasmessa al gerente della filiale di _____ (teste _____). Questi ha redatto un rapporto di segnalazione all'Ufficio sicurezza della _____, competente per condurre le inchieste,

non due o tre giorni dopo, come ha affermato lo stesso teste in un primo tempo, ma soltanto il 26 settembre successivo (doc. 3; teste _____). Inoltre, solo il 6 ottobre, la lavoratrice è stata sentita dal vicedirettore _____ e dal capo del personale _____ e le è stata notificata verbalmente e confermata per scritto la disdetta immediata (doc. 1). I dieci giorni intercorsi tra l'accaduto e la segnalazione interna agli organi competenti della cooperativa, così come il tempo che ha preceduto il colloquio con l'istante e la notifica della decisione qui in esame non si giustificano in nessun modo: la fattispecie è semplice e non contestata da nessuno nel suo meccanismo, rispettivamente la convenuta non adduce nessun motivo a giustificazione della lentezza procedurale adottata. Se ne deve pertanto concludere che la tardività della notifica della disdetta -avvenuta quasi tre settimane dopo l'accaduto- comporta la perenzione per _____ di far capo al diritto di disdire immediatamente il rapporto di lavoro con l'istante.

E. 6

Per quanto riguarda il rapporto creditorio fra le parti, l'accertamento della tardività della notifica di scioglimento immediato del contratto fa sì che la datrice di lavoro deve rispondere nei confronti dell'istante per il licenziamento ingiustificato; in altre parole, in virtù dell'art. 337c CO, la lavoratrice ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto (cpv. 1). Nel caso concreto, l'importo oggetto della causa è stato calcolato dall'istante tenendo conto dei momenti seguenti: il termine contrattuale di disdetta è effettivamente di due mesi per la fine di un mese (come corretto dall'istante nelle proprie conclusioni) poiché la lavoratrice si trovava nel terzo anno di attività (cfr. CCL: doc. F); la durata normale del lavoro nell'azienda era di 42 ore per settimana, come indicato dalla stessa convenuta (doc. A); le settimane lavorative correnti fra la data della disdetta e la fine dell'anno erano in numero di 13 (il calcolo è esatto); inoltre il salario orario di fr. 15.80 è pure stato indicato dalla datrice di lavoro nel doc. A. Comunque, il calcolo del credito vantato dall'istante è rimasto incontestato. L'istanza merita quindi di essere accolta almeno per la somma indicata di fr. 8'626.80 oltre accessori.

E. 7

L'art. 337c cpv. 3 CO indica che il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, ma che non può superare l'equivalente del salario di sei mensilità. Questa indennità ha carattere punitivo nei confronti dell'agire antiggiuridico della parte che disdice il contratto senza causa grave; essa non rappresenta né un risarcimento danni, né una riparazione morale (Rehbinder, op. cit., art. 337c, n. 8, rispettivamente art. 336a, n. 1; Brühwiler, op. cit., art. 337c, n. 10). La sua determinazione da parte del giudice dipende da vari momenti: punibilità del comportamento del datore di lavoro, gravità della lesione della personalità della parte colpita dalla disdetta (a dipendenza della sua età e della situazione economica, della durata del rapporto di lavoro), concolpa della stessa parte, ecc. (Rehbinder, op. cit., art. 337c, n. 9). A dipendenza del carattere descritto, v'è da chiedersi se nel caso di preclusione del diritto alla disdetta immediata, ossia quando non occorre valutare la presenza dei presupposti per l'applicazione dell'art. 337 CO, vi sia posto per caricare alla parte colpevole l'indennità prevista dall'art. 337c cpv. 3 CO. Orbene, se da un lato, potrebbe apparire illogico che l'esame della presenza di motivi gravi a giustificazione di una disdetta immediata avvenga esclusivamente in funzione del calcolo dell'indennità in esame, dall'altro l'eventuale certezza di non dovervi far fronte nel caso di disdetta tardiva, può

indurre proprio a simile atteggiamento la parte che si trova nel dubbio sulla gravità del comportamento anticontrattuale di controparte, così da poter limitare preventivamente le sanzioni previste dalla legge nei suoi confronti, nel caso in cui la gravità non sia riconosciuta dal giudice. Appare pertanto adeguato che anche nel caso di disdetta tardiva e di conseguente perenzione del diritto alla medesima, il giudice proceda alla valutazione della pretesa gravità dei motivi che hanno indotto alla disdetta immediata.

E. 8

La dottrina sorta nell'ambito dell'art. 337 CO prende in considerazione anche la fattispecie della disdetta che si fonda soltanto su un sospetto ("Verdachtskündigung") -ad esempio- di un'azione penalmente punibile nei confronti del partner contrattuale (Brühwiler, op.cit., art. 337, n. 13). Certamente siffatte situazioni impongono prudenza alla parte che intende disdire il rapporto di lavoro poiché anche in quest'ambito deve valere la presunzione d'innocenza (Rehbinder, op. cit., art. 337, n. 12); se ne deduce che il sospetto non giustifica la disdetta immediata, mentre può indurre la controparte a legittimamente rifiutare la prestazione lavorativa, ovvero esonerando la persona sospetta dalla presenza sul luogo d'impiego (Rehbinder, ibidem). Può invece giustificarsi una disdetta immediata nel caso in cui la stessa intralci slealmente il chiarimento della fattispecie che la riguarda (Brühwiler, ibidem). Nel caso concreto, se la lettera di disdetta (doc. B) indica come motivo della rescissione il "mancato rispetto delle direttive riguardanti il personale che lavora alla cassa", il verbale dell'inchiesta interna condotta da _____ rivela che il vero rimprovero mosso all'istante era quello di aver avuto "l'intenzione di sottrarre qualche cosa alla società" (doc. 1, p. 2), con riferimento anche a precedenti "manovre poco chiare durante il proprio lavoro di cassiera" (idem, p. 1); d'altra parte, almeno a un episodio precedente -peraltro non chiarito- fa esplicito riferimento la segnalazione del gerente della filiale all'ispettore di vendita della convenuta, segnalazione che ha dato avvio all'inchiesta (doc. 3). Sennonché una valutazione oggettiva della fattispecie non permette di considerare come motivo grave ai sensi dell'art. 337 CO nessuno fra quelli in esame, ricordando in particolare come anche ripetute mancanze lievi possano giustificare la rescissione in tronco del rapporto di lavoro, ma anche che allora è compito del datore di lavoro di aver avvertito il lavoratore del suo agire anticontrattuale e delle conseguenze di un'eventuale ripetizione della mancanza (DTF 117 II 561; 116 II 150; 112 II 50). La disattenzione delle norme di regolamento in esame non può costituire motivo grave di disdetta non solo perché la loro attualità è di per sé episodica ed eccezionale, ma per il fatto che in concreto esse hanno assunto rilevanza nel rapporto fra le parti unicamente al momento di formalizzare i motivi della disdetta immediata. Comunque, di fronte ai precedenti episodi evocati dalla datrice di lavoro, non risulta che il rispetto del regolamento sia stato richiamato in alcun modo all'attenzione dell'istante. La pretesa intenzione dell'istante di sottrarre denaro dalla cassa non può essere né provata, né resa verosimile; in particolare la mancata interpellazione della cliente, ancorché nell'ambito dell'inchiesta interna di _____, ha fatto mancare un eventuale elemento rilevante di giudizio, dal momento che è pacifica l'avvenuta correzione della registrazione da parte della cassiera. In queste condizioni la convenuta non può essere certa sul motivo della prima errata registrazione: se cioè si è trattato di un errore, come ha sempre sostenuto l'istante, o se essa è stata in mala fede. Gli indizi offerti dalla convenuta valgono quel che valgono, trattandosi di convincere il giudice di un atteggiamento interiore della controparte.

E. 9

Contrariamente al testo della legge, il giudice -salvo casi particolari- riconosce all'istante un'indennità in virtù dell'art. 337c cpv. 3 CO (cfr. al proposito Rehbindler, op. cit., art. 337c, n. 8). Tenuto conto dei principi informativi, esposti in precedenza, _____ non può essere tenuta che a versare un'indennità pari allo stipendio di un mese: dev'essere infatti tenuto conto: della giovane età dell'istante (nata nel 1972), ciò che facilita le sue possibilità di trovare lavoro altrove; della durata limitata del suo rapporto di impiego (meno di tre anni); ma soprattutto della sua concolpa nella fattispecie. Essa infatti, dopo l'episodio litigioso (e qui è opportuno far riferimento alle direttive interne per chi lavora alla cassa) non ha segnalato di sua spontanea volontà l'accaduto al suo superiore, come prescrive il § 10 (doc. 2). Così facendo, essa ha indotto la convenuta a dubitare della sua buona fede, dubbio confortato dalla circostanza della segnalazione da parte della cliente; in altre parole, questo atteggiamento della cassiera giustifica entro certi limiti la reazione della datrice di lavoro. In virtù dei dati posti alla base del calcolo di cui al precedente considerando 6, l'indennità viene fissata in fr. 2'654.40

E. 10

Dall'importo riconosciuto all'istante -pari a complessivi fr. 11'281.20- va dedotto il credito vantato dalla Cassa disoccupazione _____. Le ripetibili di prima e di seconda sede sono riconosciute esclusivamente all'istante _____ non potendosi valutare in alcun modo l'intervento nel processo della Cassa disoccupazione. Per i quali motivi, Richiamato per le spese l'art. 417e CPC pronuncia I. Gli appelli di _____ e della Cassa disoccupazione _____ (_____) sono accolti. Di conseguenza la sentenza 26 gennaio 1998 del Pretore di Bellinzona è così riformata:

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