

## **TI\_GERICHTE 12.2000.107 vom 27. November 2000**

TI Tribunale d'appello, 2000-11-27, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2000.107](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2000.107)

FR: TI\_GERICHTE 12.2000.107 du 27 novembre 2000

IT: TI\_GERICHTE 12.2000.107 del 27 novembre 2000

### **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

In primo luogo, la ricorrente contesta che la disdetta in esame abbia carattere straordinario, giusta l'art. 337 CO, così come ritenuto dal primo giudice. La disdetta 30 settembre 1996 (doc. G), redatta nei seguenti termini: "Visto e considerato inoltre che Lei è impegnato in ulteriori studi e che gli stessi La impegnano molto più che presso la nostra ditta, riteniamo opportuno disdirle il contratto per fine di questo mese in quanto sinora è stato presente presso di noi 22 giorni lavorativi in giugno 3 giorni in luglio 22 in agosto e 15 in settembre, per un totale di 62 giorni lavorativi sull'arco di 4 mesi" potrebbe far pensare ad un'intenzione di risoluzione immediata per gravi motivi ma la datrice di lavoro non l'ha voluta in questo senso ed il lavoratore non l'ha intesa tale. Quest'ultimo, infatti, ha richiamato l'art. 337c CO solo in sede di istanza e per di più a titolo eventuale mentre la convenuta ha sostenuto che la risoluzione del contratto rientrava ancora nel periodo di prova. Le conclusioni scritte di entrambe le parti non fanno cenno alcuno a motivi gravi di risoluzione del contratto di lavoro. Ne discende che il primo giudice ha voluto evidenziare una situazione che le parti hanno escluso e che non hanno mai voluto come tale e la risoluzione del contratto di lavoro va quindi affrontata in modo completamente diverso, ossia a sapere se la disdetta è avvenuta ancora durante il periodo di prova.

#### **E. 1.1**

L'appellante, al proposito, sostiene che lo stesso era stato contrattualmente fissato a 3 mesi di durata, pari a 66 giornate lavorative, mentre l'istante avrebbe invece cumulato solo 62 giorni di lavoro effettivo. Ne conseguirebbe che il periodo di prova non era ancora terminato e dunque la disdetta era certamente valida per il termine indicato di fine settembre, ossequiando la stessa i precetti dell'art. 335b cpv. 1 CO. Tale ragionamento è però errato, considerato che la computazione dei giorni durante il tempo di prova deve essere fatta altrimenti. Di principio, infatti, la durata del periodo di prova è calcolata in base ai giorni del calendario e questo a prescindere dai giorni effettivi di lavoro svolto ( Staehlin/Vischer , OR Zürcher Kommentar, ad. art. 335b CO, N. 5). Essendo questa normativa di diritto dispositivo, le parti possono modificare, in forma scritta, il regime del conteggio del periodo di prova: per esempio non facendovi rientrare i sabati e le domeniche. In ogni evenienza, queste variazioni non possono prolungare il periodo di prova oltre i 3 mesi contati secondo il calendario, salvo nei casi enumerati esaustivamente al capoverso 3 dell'art. 335b CO ( Staehlin/Vischer , op. cit., ad art. 335b CO, N. 13; Brunner/Bühler/Wäber , Commentaire du contrat de travail, ad art. 335b CO, N. 2). Ora, visto che tra le parti in causa il periodo di prova doveva durare 3 mesi, è escluso che si fosse

potuto prevedere altri motivi di prolungamento -ma neppure lo si è fatto- al di fuori di quelli già enumerati all'art. 335b cpv. 3 CO. Considerato che tali circostanze non concernono la presente fattispecie si deve concludere che la disdetta non è stata data durante il periodo di prova che, correttamente, veniva a scadenza a fine agosto.

### **E. 1.2**

Per il resto l'istanza è respinta 2. Non si prelevano né spese né tasse di giustizia.

\_\_\_\_\_ rifonderà a \_\_\_\_\_ fr. 1'300.- a titolo di ripetibili. II. Non si prelevano tasse o spese. L'appellante rifonderà a controparte fr. 600.- a titolo di ripetibili d'appello. III. Intimazione: - \_\_\_\_\_ Comunicazione alla Pretura del distretto di Mendrisio-Sud. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il  
presidente Il segretario

### **E. 2**

La rescissione del contratto, essendo stata così notificata dopo il periodo di prova, va valutata nell'ambito del regime della disdetta ordinaria e la sola disposizione applicabile alla fattispecie è quindi l'art. 335c CO. Essa prevede che il rapporto di lavoro può essere rescisso nel primo anno di servizio per la fine di un mese con preavviso di un mese. Come risulta dall'istruttoria l'appellato ha preso atto del licenziamento il 3 ottobre 1996. Il mese di preavviso scadeva dunque il 3 novembre 1996 mentre la disdetta ha espletato pieni effetti alla fine del mese di novembre. Considerato che all'istante sono stati pagati unicamente lo stipendio di settembre 1996 e 3 mesi di 13a l'appellante deve all'istante, in virtù dell'art. 335c cpv. 1 CO ancora due mesi di stipendio (ottobre e novembre 1996) con la relativa parte di tredicesima così come, del resto, stabilito dal primo giudice pur attraverso altro percorso di ragionamento.

### **E. 2.1**

Per quanto riguarda la quota parte di tredicesima ancora dovuta l'appellante è malvenuta quando sostiene che l'ammontare della quota parte di tredicesima riconosciuta all'istante nella sentenza di prime cure (fr. 1'875.-) ecceda di fr. 625.- quanto realmente dovuto. Dal doc. G si evince che l'istante ha ricevuto dalla datrice di lavoro fr. 8'530,70 quale saldo di tutte le prestazioni, ovvero lo stipendio di settembre 1996 (fr. 7'500.-) e il pro rata relativo a tre mesi di 13a. Ora, così come risulta agli atti, questo conteggio è errato poiché la somma del pro rata di 3 mesi di 13a è di fr. 1'875.- e non di fr. 1'030,70. Senza poi calcolare la 13a per il mese di luglio 1996, pari a fr. 81.70, misconosciuta dalla ditta. Il disavanzo a favore dell'istante era così di fr. 926.- Da questi dati l'istante era dunque in diritto di chiedere, oltre ai 2 mesi di salario e la relativa quota parte di 13a, anche fr. 926.- relativi alla liquidazione dei 4 mesi passati alle dipendenze dell'appellante, per un totale di fr. 17'176.-. L'istante, chiedendo fr. 16'875, ha contestato implicitamente la liquidazione sub doc. G domandando in pratica fr. 625.- in più rispetto a quanto effettivamente corrisposto dalla datrice di lavoro. Come visto l'istante, oltre a quanto domandato, avrebbe potuto pretendere ancora fr. 301.-, cosa che non ha fatto, ma che rende manifestamente infondata la censura della ricorrente.

### **E. 2.2**

L'appellante rimprovera inoltre al giudice di non aver imputato le indennità AD sulla somma che è stata condannata a pagare con il giudizio di prime cure. Nel caso concreto, dal documento 3 prodotto dall'appellante e dall'ancor più esplicito doc. T, redatto dalla cassa disoccupazione del Canton Zurigo, si nota che l'istante non ha percepito alcunché dalla cassa disoccupazione, ciò che è stato poi confermato dall'interrogatorio formale di

\_\_\_\_\_. Per questi motivi le invocate deduzioni non possono essere tenute in conto. Ne deriva l'inutilità dell'edizione del dossier dell'Ing. \_\_\_\_\_ per l'anno 1996 dalla \_\_\_\_\_ domandata, ancora in appello, dalla ricorrente.

### **E. 3**

Constatata la validità della disdetta del contratto di lavoro nei termini sopra indicati con il conseguente obbligo, per l'appellante, di versare alla controparte gli importi per salario nella misura determinata dal primo giudice dal primo giudice, occorre ora esaminare se la disdetta è abusiva e, in caso affermativo, quale indennità riconoscere al lavoratore.

#### **E. 3.1**

In linea di principio un contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto dalle parti liberamente, ossequiando unicamente i termini di disdetta contrattuali o legali (art. 335 cpv. 1 CO). Tolti i casi che seguono, la disdetta può perciò essere data per qualsiasi causa, rispettivamente senza causa ( DTF 125 III 72; II CCA

#### **E. 3.2**

Se un datore di lavoro ha fondato motivo di ritenere insufficiente la prestazione del dipendente, egli può pronunciare la disdetta ordinaria del rapporto di lavoro senza che questa possa in alcun modo essere ritenuta abusiva ( II CCA 18 settembre 1995 citata). Diversa la situazione, secondo il principio dell'affidamento, della disdetta pronunciata per l'insoddisfazione della prestazione lavorativa del dipendente qualora le lacune della prestazione lavorativa siano riconducibili ad una violazione contrattuale del datore di lavoro (cfr. DTF 125 III 70 e segg., consid. 2a, pag. 72 e 73, in cui la diminuzione della prestazione lavorativa all'origine della disdetta era il risultato della violazione dell'art. 328 CO da parte del datore di lavoro).

#### **E. 3.3**

Nel caso concreto la disdetta è proprio motivata con l'insoddisfazione della convenuta relativamente all'impegno lavorativo dell'istante più indirizzato a seguire corsi di formazione estranei all'attività della ditta e la cui frequentazione si è dilungata ben più di quanto annunciato nei pourparler antecedenti la conclusione del contratto (doc. D/1; testimonianza \_\_\_\_\_). Non appaiono altri motivi e nemmeno le indicazioni della disdetta, a dipendenza del comportamento delle parti, possono essere ritenute dei pretesti non degni di protezione tanto da rendere abusivo lo scioglimento del contratto di lavoro. È piuttosto l'atteggiamento dell'istante, durante i pochi mesi in cui ha lavorato presso la ditta convenuta, che lascia perplessi e che fa ritenere assolutamente non abusiva la disdetta. Infatti già durante le trattative il lavoratore ha l'obbligo di fedeltà che gli impone di informare il futuro datore di lavoro su circostanze suscettibili di rendere difficile o impossibile l'adempimento del contratto ( Rep. 1989, p. 150). Nel caso di specie il comportamento di \_\_\_\_\_ consisteva nel chiedere i congedi -anche di diverse settimane- per i corsi, senza mai tuttavia definire appieno l'impegno che essi realmente richiedevano. La ditta risentiva indubbiamente delle continue e non pianificate assenze dell'istante il quale, impiegato a tempo pieno, doveva all'occasione essere rimpiazzato da un'altra persona (audizione testimoniale \_\_\_\_\_). Tanto basta a ravvisare una situazione che, senza cadere nell'abuso, permetteva di sciogliere nei termini contrattuali e di legge il rapporto di lavoro. Nessuna indennità ai sensi dell'art. 336a CO può così essere riconosciuta all'istante.

#### **E. 4**

L'appello è, sulla base delle motivazioni che precedono, limitatamente accolto per quanto è dell'indennità per disdetta abusiva mentre per il resto la sentenza del Pretore è confermata. Stante la minima soccombenza dell'appellato le ripetibili di prima sede non sono modificate. Per i quali motivi dichiara e pronuncia: I. L'appello 20 giugno 2000 di \_\_\_\_\_ è parzialmente accolto e la sentenza 6 giugno 2000 della Pretura di Mendrisio-Sud è così riformata: 1. L'istanza è parzialmente accolta 1.1 Di conseguenza la \_\_\_\_\_ è condannata a pagare a \_\_\_\_\_ la somma di fr. 15'000.- lordi per gli stipendi di ottobre e novembre oltre che fr. 1'875.- lordi quale quota parte della tredicesima mensilità con interessi al 5% a decorrere dal 29 ottobre 1996. Da tali importi dovranno essere dedotti gli oneri sociali previsti dalla legge.

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