

TI_GERICHTE 12.2002.132 vom 2. April 2003

TI Tribunale d'appello, 2003-04-02, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2002.132

FR: TI_GERICHTE 12.2002.132 du 2 avril 2003

IT: TI_GERICHTE 12.2002.132 del 2 aprile 2003

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 2

aprile 2003 /fb In nome della Repubblica e Cantone del Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Cocchi, presidente, Chiesa e Epiney-Colombo segretaria: Zanetti, vicecancelliera sedente per statuire nella causa inc. n. CL.2000.00014 della Pretura della giurisdizione di Locarno-Città promossa con istanza 20 settembre 2000 da _____ rappr. dall'avv. _____ contro _____ rappr. dall'avv.

_____ in materia di contratto di lavoro, con cui l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento della somma di fr. 17'908.-- oltre interessi al 5% dal 1. febbraio 2000 per licenziamento ingiustificato e il rilascio di un certificato di lavoro (art. 330a cpv. 2 CO); domanda avversata dalla convenuta e che con sentenza 15 luglio 2002 il Segretario Assessore ha accolto, limitatamente al rilascio di un certificato da parte del datore di lavoro; appellante l'istante che, con memoriale 26 luglio 2002, chiede la riforma del querelato giudizio, nel senso di accogliere integralmente la sua domanda, mentre la parte convenuta, con osservazioni 12 agosto 2002 postula la reiezione del gravame. Letti ed esaminati gli atti e i documenti prodotti ritenuto in fatto: A. Il 2 novembre 1992, _____ veniva assunta dalla _____ di _____ in qualità di assistente di sala nel settore giochi, con uno stipendio lordo di fr. 3'400.-- mensili e un termine per la disdetta di due mesi (doc. A). Dal 1. marzo 1995 ella veniva promossa alla funzione di "shift manager" nel settore giochi (doc. B-D). Il relativo contratto era controfirmato dai rappresentanti della _____ ma non dall'impiegata, la quale in ogni caso iniziava di fatto la nuova attività. Le condizioni contrattuali prevedevano un rapporto di lavoro stipulato a tempo indeterminato, con una possibilità di disdetta con preavviso semestrale e un salario lordo di fr. 4'100.-- (poi aumentato a fr. 4'477.--; doc. D, E). B. Con lettera raccomandata del 19 luglio 1999, la _____ notificava alla lavoratrice la disdetta ordinaria del contratto con effetto al 30 settembre 1999 (doc. F). Il datore di lavoro segnalava a _____ che fino a quella data ella rimaneva contrattualmente legata alla _____ e che durante "questo periodo, una ripresa dell'attività lavorativa presso un altro datore di lavoro dovrà essere concordata e autorizzata da noi. Per le stesse ragioni le notificiamo il divieto di accesso alle sale da gioco e agli esercizi pubblici del _____ di _____. Il divieto è valido dalla data della presente ed è di durata indeterminata" (doc. F). C. Il 4 agosto 1999 la dipendente contestava la disdetta, rilevando tra l'altro che il termine di preavviso avrebbe dovuto essere, secondo contratto, di sei mesi e non di soli due mesi e che inoltre ella si trovava "tuttora in malattia e degente in clinica, per cui la vostra comunicazione è nulla" (doc. 1). Il 31 agosto 1999, la _____ dichiarava di essere disposta "a venire incontro alle

richieste” di _____ – nonostante non avesse mai sottoscritto il contratto di lavoro tramite il quale il termine di disdetta veniva portato da due a sei mesi – e quindi il termine di disdetta era “portato a sei mesi, vale a dire al 31 gennaio 2000”. Nel frattempo, a causa di problemi di salute, _____ risultava inabile al lavoro. Il 16 settembre 1999, il patrocinatore di _____ chiedeva la conferma di quanto comunicato dalla _____ con la disdetta 19 luglio 1999, ossia la dispensa di _____ dal presentarsi sul posto di lavoro durante il periodo di disdetta (doc. P). Il 27 settembre 1999, la _____, venuta a conoscenza del fatto che dall’8 settembre 1999 _____ sarebbe stata di nuovo abile al lavoro (doc. 2), invitava la lavoratrice a “presentarsi sul posto di lavoro al più tardi il 1. ottobre 1999” e in caso contrario si sarebbe proceduto al suo licenziamento immediato; a sua volta, la dipendente contestava un proprio obbligo di presentarsi al lavoro (doc. L, 3). Per tutta risposta, il 4 ottobre 1999 la _____ posticipava la data di ripresa del lavoro da parte di _____ al 5 ottobre 1999 alle ore 9.00 (doc. M, 4). Preso atto della mancata comparsa dell’istante alla data fissata, il datore di lavoro licenziava in tronco la lavoratrice sulla scorta dell’art. 337d CO (doc. N). D. Con istanza 20 settembre 2000, _____ ha chiesto la condanna della _____ al pagamento di fr. 17'908.-- oltre accessori, corrispondente al salario lordo per il periodo da ottobre 1999 a gennaio 2000, sostenendo che il licenziamento in tronco formulato in data 5 ottobre 1999 dal datore di lavoro sarebbe illegittimo. L’istante ha altresì richiesto alla convenuta di rilasciarle un attestato di lavoro ai sensi dell’art. 330a cpv. 2 CO. La convenuta ha contestato le allegazioni dell’istante opponendosi all’istanza e confermando il licenziamento in tronco; la _____ non si è invece pronunciata sulla richiesta di rilascio del certificato di lavoro. E. Con sentenza 15 luglio 2002 il Segretario Assessore ha respinto l’istanza di _____, poiché quest’ultima non sarebbe riuscita a provare che in concreto ella sarebbe stata liberata dall’obbligo di lavorare durante il periodo di disdetta del rapporto di lavoro. Infatti, dagli scritti della parte convenuta sarebbe emerso che la _____ non intendeva esonerare la dipendente dall’obbligo di prestare i propri servizi nel periodo di disdetta ordinaria e quindi il rifiuto di _____ di riprendere la propria attività non sarebbe pertanto giustificato. Tale rifiuto rappresenterebbe invece un motivo valido e grave che legittimerebbe il licenziamento immediato da parte della _____. Non avendo la parte convenuta contestato la richiesta di rilascio di un certificato di lavoro ai sensi dell’art 330a cpv. 2 CO, il Pretore ha condannato il datore di lavoro a emettere un attestato con la sola indicazione della natura e della durata del rapporto di lavoro. F. Con appello 22 aprile 2002, _____ ha censurato la decisione del Segretario Assessore, ricalcando in grandi linee quanto già esposto in prima istanza. Delle singole osservazioni della parte appellata si dirà, per quanto necessario, nel seguito dei considerandi della decisione. considerato in diritto: 1. È pacifico che tra le parti è venuto in essere un rapporto di lavoro ai sensi degli art. 319 ss. CO. Per quanto riguarda la risoluzione immediata del contratto di lavoro, l’art. 337 CO stabilisce che il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi (art. 337 cpv. 1 CO). È considerata grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta, oggettiva-mente e per ragioni di buona fede, di esigere da chi pronun-cia la disdetta che abbia a continuare nel contratto fino al successivo termine di disdetta ordinaria (art. 337 cpv. 2 CO; Staehelin , Zürcher Kommentar, 3. ed., Zurigo 1996, n. 2 ss. ad art. 337 CO; Guhl/Koller/Schnyder/Druey , Das schweizerische Obligationenrecht, 9. ed., Zurigo 2000, § 46, n. 160 ss.; Reh binder , op. cit., n. 1 ss. ad art. 337 CO; Brühwiler , Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. ed., Berna 1996, n. 7 ad art. 337 CO; Streiff/von Kaenel , Arbeitsvertrag,

E. 5

ed., Zurigo 1992, n. 2 s. ad art. 337 CO; Rep. 1990, pag. 23). Sull'esistenza dei presupposti stabiliti dall'art. 337 CO, il giudice decide secondo libero apprezzamento e in base ad un convincimento derivato da tutti gli elementi che appaiono dagli atti di causa (art. 337 cpv. 3 CO; Cocchi/Trezzini, CPC-TI, Lugano 2000, n. 16 ad art. 90 CPC; Brühwiler, op. cit., n. 7 ad art. 337 Reh binder, op. cit., n. 2 ad art. 337 CO; JAR 2001, pag. 168; Brunner/Bühler/Weber, Commentaire du contrat de travail, 2. ed., Losanna 1996, n. 2 ad art. 336 CO; DTF 128 III 275 con ulteriori riferimenti). La dottrina ravvede un motivo grave che può portare alla disdetta immediata del rapporto contrattuale quando il lavoratore non fa fronte al proprio obbligo di lavorare, in particolare in presenza di assenze ingiustificate dal posto di lavoro; in tal caso, il licenziamento immediato deve essere preceduto da una diffida e dalla minaccia di rescissione del contratto (Brunner/Bühler/Weber, op. cit., n.

E. 8

ad art. 337 CO; Reh binder, op. cit., n. 6 ad art. 337 CO; Staehelin, Zürcher Kommentar, 3. ed., Zurigo 1996, n. 15 ad art. 337 CO; JAR 1993, pag. 222; v. anche art. 337d CO). 2. Una disdetta immediata del rapporto di lavoro può essere pronunciata anche quando ad una parte sia già stata notificata una disdetta ordinaria. Siccome chi recede da un contratto esercita un diritto formatore, che di principio è irrevocabile, la facoltà di trasformare una disdetta ordinaria in una disdetta immediata rimane aperta unicamente nel caso in cui dopo la notifica della disdetta ordinaria sia intervenuta una modifica delle circostanze e siano ravvisabili motivi gravi che rendono oggettivamente impossibile la prosecuzione del rapporto contrattuale fino alla decorrenza del termine ordinario di disdetta (DTF 123 III 86, consid. 2b; Schwenzer, Schweizerisches Obligationenrecht AT, Berna 1998, n. 3.05 ss.; Staehelin, Zürcher Kommentar, 3. ed., Zurigo 1996, n. 2 ss. ad art. 337 CO). 3. Di principio, il lavoratore è tenuto a fornire la propria prestazione lavorativa fintanto che dura il rapporto di lavoro (Reh binder, op. cit., n. 5 e 8 ad art. 321 CO e n. 12 ad art. 335 CO). Ne consegue che in caso di disdetta ordinaria del contratto, il lavoratore deve svolgere la propria attività fino allo scadere del termine di disdetta, a meno che egli non sia espressamente esonerato da tale obbligo dal datore di lavoro. 3.1 Nell'ambito del contratto di lavoro, se il datore di lavoro ha posto fine al rapporto contrattuale per mezzo di una disdetta ordinaria, egli ha la facoltà di liberare il lavoratore dall'obbligo di fornire la propria prestazione lavorativa durante il termine di disdetta (quindi fino allo scadere del contratto). Questa particolare forma assunta dal contratto di lavoro viene anche definita come "Freistellung" (DTF 118 II 139 e 128 III 280 con ulteriori riferimenti; Guhl/Koller/Schnyder/Druey, op. cit., § 46, n. 183; Flach, Die "Frei-stellung" von der Arbeitsleistung nach Kündigung – aus der Sicht von Arbeitgeber und –nehmer, in SJZ 1994, pag. 209). In tal caso il datore di lavoro, in maniera unilaterale, rinuncia alla prestazione lavorativa del proprio dipendente durante il termine di disdetta. La rinuncia alle prestazioni del lavoratore non comporta però la fine del rapporto di lavoro e di conseguenza tutti gli obblighi del lavoratore, ad eccezione di quelli direttamente connessi con la prestazione lavorativa alla quale il datore di lavoro ha rinunciato, continuano a sussistere (Flach, op. cit., pag. 213; DTF 128 III 281 s.). In particolare, continua a sussistere l'obbligo di fedeltà del lavoratore nei confronti del datore di lavoro: il lavoratore deve quindi tenere in considerazione i legittimi interessi del datore di lavoro ed evitare, nel limite del possibile, che il datore di lavoro debba fare fronte a costi inutili (DTF 128 III 282 s.). In base a questo obbligo di

fedeltà, la dottrina riconosce che il lavoratore deve essere pronto a lavorare anche durante la “Freistellung”, sempre che la richiesta in tal senso da parte del datore di lavoro avvenga per tempo e non sia abusiva (Flach , op. cit., pag. 213).

3.2 La decisione di esonerare il lavoratore dall’obbligo di svolgere la propria attività lavorativa durante il termine di disdetta rientra nel novero delle direttive che un datore di lavoro è legittimato a impartire ad un lavoratore sulla scorta dell’art. 321d CO (DTF 128 III 280; Blesi , Die Freistellung des Arbeitnehmers, tesi S. Gallo 2000, pag. 190; Streiff/ von Kaenel , op. cit., n. 17 ad art. 319; Staehelin , op. cit., n. 14 ad art. 319; Vischer , Der Arbeitsvertrag, 2. ed., Basilea 1994, pag. 166; Flach , op. cit., pag. 211). Il datore di lavoro è tenuto a impartire le direttive in base al principio della buona fede. Dal canto suo, il lavoratore è obbligato, sempre secondo il principio della buona fede, ad osservare tali direttive, a meno che le stesse siano illecite, immorali o cadano nell’arbitrio (art. 321d CO; Brühwiler , op. cit., n. 3 e 4 ad art. 321d CO; Streiff/von Kaenel , op. cit., n. 3 ad art. 321d; Vischer , op. cit., pag. 59 s.; Brunner/ Bühler/Weber , op. cit., n. 6 s. ad art. 321d CO; Rehbinder , op. cit., n. 30 e 39 ad art. 321d CO). Di conseguenza, stante che le direttive rappresentano uno strumento flessibile necessario alla conduzione di una impresa, il datore di lavoro è legittimato a modificare o a revocare le direttive impartite, sempre che il suo modo di procedere non sia arbitrario o vessatorio (Rehbinder , op. cit., n. 13 ad art. 321d CO). Invece, se il lavoratore non fa fronte al proprio obbligo di fedeltà ai sensi dell’art. 321d CO, può addirittura subentrare la disdetta immediata per gravi motivi (Vischer , op. cit., pag. 58; Brunner/Bühler/Weber , op. cit., n. 5 ad art. 321d CO). Dal punto di vista processuale, se il datore di lavoro prova che il dipendente non ha fatto fronte ai propri obblighi, e che per questo motivo egli è stato diffidato e la possibile conseguenza del licenziamento in tronco è stata ventilata, il lavoratore deve dimostrare provare che il suo rifiuto di lavorare non era un rifiuto ingiustificato (Rehbinder , op. cit., n. 6 ad art. 337 CO). Se invece il lavoratore non dimostra di essere stato liberato dall’obbligo di lavorare durante il periodo di disdetta, nel caso non si presenti sul posto di lavoro egli perde il diritto al salario e può essere licenziato in tronco (Rehbinder , op. cit., n. 12 ad art. 335 CO; Brühwiler , op. cit., n. 4c ad art. 335).

4. Con lettera raccomandata del 19 luglio 1999, la _____ notificava all’appellante la disdetta del contratto di lavoro con effetto al 30 settembre 1999 (doc. F). Nello stesso scritto il datore di lavoro precisava che non avrebbe più fatto capo alle prestazioni dell’impiegata durante il periodo della disdetta, ossia per due mesi, ma che comunque ella era legata contrattualmente alla _____ fino al 30 settembre 1999 (doc. F). Per determinare la durata del termine di disdetta, pari a due mesi, la _____ si era basata sul contratto stipulato il 4 novembre 1992 (doc. A; v. verbale audizione teste _____, 24.4.2002, pag. 2). In data 4 agosto 1999, la lavoratrice contestava il termine di disdetta di due mesi, segnalando che il datore di lavoro avrebbe dovuto basarsi sul contratto del 1. marzo 1995, che prevedeva un periodo di disdetta di sei mesi (doc. D). Il 31 agosto 1999, la _____ rispondeva a _____ che non aveva sottoscritto il nuovo contratto con il quale il termine veniva portato da due a sei mesi, ma che in ogni caso andava incontro all’impiegata concedendo-le un termine di disdetta di sei mesi (doc. I). In tale scritto la _____ rimaneva silente quo alla liberazione della lavoratrice dal suo obbligo di lavorare nel periodo della disdetta prolungato di ulteriori quattro mesi. In data 16 settembre 1999, il legale di _____, preso atto del prolungamento del termine di disdetta a sei mesi, chiedeva la conferma che la lavoratrice fosse dispensata dal presentarsi sul posto di lavoro per tutto il periodo di disdetta (doc. P). Quest’ultimo scritto della parte appellante porta a ritenere che perlomeno, essendo oggettivamente mutate le circostanze, _____ nutriva

dei dubbi riguardo alla possibilità di essere esonerata dal lavoro per tutta la durata del termine di disdetta, aumentata da due a sei mesi. È per questo motivo che il legale di _____ chiedeva al datore di lavoro che la dispensa dal presentarsi al lavoro accordata in precedenza venisse confermata. Non può essere accolta invece la tesi dell'appellante, la quale sostiene che lo scritto del 16 settembre 1999 non conteneva una domanda, bensì una richiesta di conferma da interpretare come una sorta di avviso che la dispensa della dipendente dal prestare la propria attività si estendeva anche agli ulteriori quattro mesi. Alla luce delle risultanze appare inconferente anche la affermazione secondo la quale la _____ avrebbe dovuto – semmai – esprimersi negativamente in merito all'esonero al momento del prolungamento del termine di disdetta da due a sei mesi (doc. I), e quindi, avendo essa tralasciato tale comunicazione, l'impiegata poteva ragionevolmente ritenere di essere stata dispensata dal prestare servizio durante tutto il termine di disdetta di sei mesi. Infatti, con lo scritto 31 agosto 1999 la _____ prendeva posizione in merito all'unico tema sollevato da _____, ossia la contestazione del termine di disdetta di due mesi. L'appellante sostiene anche, a torto, che la _____ concederebbe a tutti i lavoratori l'esonero dal prestare servizio durante tutto il termine di disdetta. Infatti, la teste _____ ha asserito che “pur non essendo la regola, presso la _____ si usa, al momento del licenziamento di un dipendente, pagargli il periodo di disdetta e liberarlo subito dal suo obbligo di prestare il lavoro”, specificando però che ogni caso deve essere valutato singolarmente poiché dipende “dalle funzioni, dal grado di responsabilità, da aspetti di sicurezza e dalla gravità dei motivi del licenziamento” (teste _____, 24.4.2002, pag. 2). Il fatto che l'esonero dall'obbligo di lavorare durante il periodo di disdetta non sia la regola è emerso dalla dichiarazione della predetta teste, la quale ha dichiarato che un altro impiegato con la stessa funzione dell'appellante, ossia quella di capo-turno, era stato obbligato a “prestare l'opera fino allo scadere del periodo di disdetta” (teste _____, 24.4.2002, pag. 2 in fine). In ogni caso, così sollecitata da _____, il 27 settembre 1999 (doc. L) la _____ rispondeva in modo inequivocabile all'impiegata che la sua richiesta non poteva essere accolta perché dal momento in cui era stata notificata la disdetta (doc. F; 19 luglio 1999) le circostanze erano oggettivamente mutate, sia per quanto riguardava la durata del termine di disdetta, sia perché dall'8 settembre 1999 – fatto del resto rimasto incontestato – _____ non si trovava più in malattia ma era completamente abile al lavoro (v. doc. 2). Ne discende che la volontà della _____ veniva ancorata con chiarezza nello scritto 27 settembre 1999, nel quale venivano altresì addotte le motivazioni della modifica delle direttive già impartite il 19 luglio 1999 (doc. L). Il datore di lavoro intimava quindi all'impiegata di presentarsi al posto di lavoro entro il 1. ottobre 1999, pena il suo licenziamento in tronco (doc. L; tale circostanza veniva riconfermata il 4 ottobre 1999, in una presa di posizione riguardante uno scritto dell'appellante che senza addurre motivazioni comunicava che non avrebbe lavorato; v. doc. 3, 4, M). Non essendosi presentata al lavoro alla data convenuta, il 5 ottobre 1999 veniva notificato a _____ il licenziamento immediato (doc. N). 5. Alla luce di quanto esposto si deve concludere che il datore di lavoro era oggettivamente e in buona fede legittimato a modificare – e quindi a revocare – le indicazioni impartite in precedenza all'impiegata quo al suo esonero dal prestare servizio durante tutto il periodo di disdetta, passato da due a sei mesi (*Rehbinder* , op. cit., n. 13 ad art. 321d CO). Dalle risultanze di causa emerge che l'appellante non ha minimamente provato che la _____ ha fatto capo alle proprie facoltà derivanti dall'art. 321d CO in modo arbitrario o vessatorio (*DTF* 128 III 280; *Flach* , op. cit., pag. 211; *Brühwiler* , op. cit., n. 3 s. e 13 ad art. 321d CO;

Rehbinder , op. cit., n. 30 e 39 ad art. 321d CO; Streiff/von Kaenel , op. cit., n. 17 ad art. 319 e n. 3 ad art. 321d; Staehelin , op. cit., n. 14 ad art. 319; Vischer , op. cit., pag. 59 ss. e 166). Al contrario, il datore di lavoro ha modificato le direttive poiché erano intervenute sostanziali modifiche delle circostanze, segnatamente l'aumento della durata del termine di disdetta a sei mesi e il fatto che dall'8 settembre 1999 _____ era ritornata abile al lavoro. Quindi, in base al principio della buona fede, il 5 ottobre 1999 la parte appellante avrebbe dovuto presentarsi sul posto di lavoro. Appare invece discutibile il comportamento della lavoratrice, la quale si è arroccata sulla propria posizione senza addurre motivazioni di sorta e senza concretizzare eventuali pregiudizi che ella avrebbe subito a seguito del comporta-mento della _____. In questo modo, la lavoratrice non ha fatto fronte al proprio obbligo di fedeltà nei confronti del datore di lavoro, obbligo che perdura anche durante il periodo della "Freistellung" (Flach , op. cit., pag. 213; DTF 128 III 281 s.). Del resto, è già stato indicato che il lavoratore deve anche essere pronto a lavorare durante tale periodo, se la richiesta del datore di lavoro non appare abusiva o intempestiva (Flach , op. cit., pag. 213). Inoltre, _____ non ha dimostrato – è invece emerso il contrario – di essere stata espressamente liberata dal datore di lavoro dalla sua obbligazione di prestare la propria opera (Brühwiler , op. cit., n. 4c ad art. 335 CO; Rehbinder , op. cit., n. 12 ad art. 335 CO), rispettivamente che nonostante la diffida ella poteva in buona fede ritenere di essere legittimata a rifiutare la prestazione (Rehbinder , op. cit., n. 6 ad art. 337 CO). Si rileva infine che l'appellante ha comunque potuto fruire dell'esonero dal prestare la propria attività per un periodo di due mesi (ossia per agosto e settembre 1999), ricevendo dalla _____ due mensilità di salario. Ne discende che il rifiuto di _____ di prestare la propria opera è gravemente contrario ai suoi obblighi di lavoratrice; di conseguenza il licenziamento in tronco ai sensi dell'art. 337 CO è giustificato ed ogni sua pretesa è infondata. 6. Alla luce di quanto esposto, l'appello viene respinto in quanto infondato. Non si prelevano tasse e spese, mentre le ripetibili seguono la soccombenza. Per i quali motivi pronuncia: 1. L'appello 26 luglio 2002 di _____ è respinto. 2. Non si prelevano tasse e spese per la procedura di appello. La appellante rifonderà alla controparte fr. 500.-- per ripetibili. 3. Intimazione: - _____ Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Locarno-Città Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il
presidente
La segretaria

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