

## **TI\_GERICHTE 12.2004.197 vom 22. Juni 2005**

TI Tribunale d'appello, 2005-06-22, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2004.197](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2004.197)

FR: TI\_GERICHTE 12.2004.197 du 22 juin 2005

IT: TI\_GERICHTE 12.2004.197 del 22 giugno 2005

### **Regeste**

contratto di lavoro, licenziamento immediato non giustificato per vacanze prese senza autorizzazione in assenza di esplicito divieto del datore di lavoro

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Nella fattispecie il Pretore ha accertato che il dipendente aveva preso tre settimane di vacanze senza l'autorizzazione della datrice di lavoro, ma che questa non lo aveva avvertito che sarebbe stato licenziato in tronco se si fosse assentato senza la sua autorizzazione. Inoltre la datrice di lavoro aveva avuto a disposizione un periodo di circa un mese e mezzo per valutare la proposta di vacanze del dipendente e la sua asserita necessità di avere a disposizione in quel periodo il capo contabile non era stata precisata ed era rimasta nel vago. In conclusione, dunque, il Pretore ha ritenuto ingiustificato il licenziamento immediato e ha riconosciuto all'istante il diritto a ricevere lo stipendio, comprensivo della quota parte di tredicesima, fino al 31 gennaio 2004, nella misura di fr. 13'856.80 lordi, pari a fr. 12'400.80 netti oltre interessi al 5% dal 1° febbraio 2004.

#### **E. 2**

La convenuta rimprovera al Pretore di non aver considerato nella sua corretta sequenza temporale la fattispecie e di aver "fossilizzato" la propria decisione sui criteri della giurisprudenza, che lascia tuttavia spazio a considerazioni diverse in presenza di casi diversi, come è appunto in concreto. L'appellante rileva di essersi trovata di fronte al fatto compiuto in seguito alla partenza per le vacanze del suo collaboratore, la cui presenza era assolutamente indispensabile per trattare alcune pratiche delicate, così che la decisione unilaterale del dipendente costituiva una grave violazione del rapporto di fiducia e giustificava una rescissione immediata del contratto di lavoro.

#### **E. 3**

L'art. 337 CO dispone che il datore di lavoro e il lavoratore possono disdire con effetto immediato il rapporto di lavoro per cause gravi, segnatamente quando la continuazione del contratto, in buona fede, non può più essere pretesa. Ciò è il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva, di modo che la disdetta immediata sembra essere l'unica soluzione praticabile. Manchevolezze minori possono giustificare una disdetta immediata solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta. Il giudice valuta secondo libero apprezzamento se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità, considerando le circostanze concrete, in applicazione dei principi di diritto e di equità ( DTF 127 III 313, cons. 3). La parte che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti dell'insostenibile continuazione del medesimo, deve portarne la prova. È invece

la controparte a dover provare che, malgrado la presenza di motivi gravi, il partner contrattuale avrebbe dovuto soggettivamente tollerare la continuazione del rapporto di lavoro ( Brühwiler, Komm. zum Einzelarbeitsvertrag, ed. 2, art. 337 CO, N. 7 c). In materia di ferie, il Tribunale federale ha già avuto modo di precisare che il fatto che il lavoratore prenda con propria decisione unilaterale delle vacanze, benché il datore di lavoro si sia opposto, costituisce, in linea di principio, una causa grave di risoluzione immediata del contratto di lavoro ( DTF 108 II 303; non però se l'assenza è limitata a pochi giorni: JAR 1997 p. 203; cfr. Wyler , Droit du travail, Berna 2002, p. 257). Diverso è tuttavia il caso se le stesse sono state in precedenza autorizzate e successivamente il datore di lavoro revoca il suo consenso: in tal caso, secondo l'alta Corte, la rescissione immediata del contratto nei confronti del lavoratore che decide nondimeno di assentarsi in vacanza è considerata giustificata solo in casi eccezionali ( JAR 1997 p. 165; cfr. Wyler , op. cit., p. 256), se la stessa avviene tempestivamente e il datore di lavoro può far valere un interesse attuale della ditta, prevalente a quello del lavoratore ( JAR 1999 p. 203 con rif. a Rehbinder , Berner Kommentar, N. 12 ad art. 329c CO). Inoltre un'anticipata partenza dal posto di lavoro rappresenta grave motivo di licenziamento solo in caso di recidiva e dopo avvertimento ma, in determinate circostanze, anche il primo episodio di assenza può legittimare il licenziamento in tronco quando è lesivo di una specifica ed espressa direttiva del datore di lavoro (DTF 22 luglio 2004 4C.201/2004; Staehelin , Zürcher Kommentar, N. 19 ad art. 337 CO).

#### **E. 4**

dicembre 2003 senza l'autorizzazione della datrice di lavoro (doc. 7, scheda di notifica d'assenza non sottoscritta dalla datrice di lavoro). L'interessato ha asserito di aver voluto inizialmente prendere le vacanze dal 3 al 18 novembre 2003 e di averle dovute rinviare per esigenze della datrice di lavoro (doc.- H, doc. C), ciò che l'appellante contesta. L'istruttoria al riguardo non ha fornito indicazioni concrete sulle modalità in cui era avvenuta la richiesta di vacanze del dipendente (doc. 7) e il rifiuto da parte del superiore. \_\_\_\_\_, vicedirettore della convenuta e diretto superiore dell'istante, ha confermato di aver detto al dipendente che non autorizzava le vacanze e che queste creavano un problema all'interno dell'azienda, poiché in quel periodo vi era una necessità di disporre dell'istante e del suo lavoro, anche per la conoscenza da lui acquisita relativamente a tutte le società gestite, senza precisare la data della comunicazione (deposizione del 9 luglio 2004). Il direttore della convenuta ha riferito che il dipendente era l'unico contabile con attestato federale nel novembre 2003 e che la sua presenza era "assolutamente importante" (deposizione 9 luglio 2004 di \_\_\_\_\_, fiduciario commercialista). Per quali precisi motivi la presenza dell'istante fosse assolutamente necessaria in quel periodo non è tuttavia emerso dall'istruttoria di causa (deposizioni \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_).

#### **E. 5**

L'istante ha ammesso che nel corso di un colloquio tenutosi il 18 novembre 2003, alla vigilia della sua partenza, due responsabili della convenuta gli avevano comunicato che la sua presenza era indispensabile in ditta (verbale 5 maggio 2004, pag. 4), ciò che la convenuta non contesta. Non risulta tuttavia che in quell'occasione i responsabili della convenuta gli abbiano esplicitamente vietato di partire in vacanza e lo abbiano avvertito che una sua assenza ingiustificata avrebbe comportato il licenziamento immediato, come del resto l'appellante ammette (appello, pag. 6). La convenuta sostiene al riguardo che essa confidava nell'obbedienza del dipendente e che non aveva quindi motivo di formulare

ammonimenti per il caso in cui egli non vi si fosse attenuto. Né essa ha dimostrato di aver ammonito in precedenza il lavoratore per le assenze ingiustificate da lei menzionate all'udienza del 5 maggio 2004 (doc. 5, 6). In ultima analisi, quindi, risulta che il dipendente ha comunicato il suo desiderio di prendere le vacanze nel periodo dal 19 novembre al 4 dicembre circa un mese e mezzo prima (deposizione \_\_\_\_\_, 9 luglio 2004, pag. 6) e che la convenuta ha rifiutato verbalmente tale proposta in data imprecisata (deposizione \_\_\_\_\_), ribadendo il 18 novembre al dipendente che la sua presenza al lavoro in quel periodo era necessaria, senza formulare alcun esplicito divieto di vacanza né avvertire il dipendente che un'eventuale trasgressione delle istruzioni avrebbe comportato sanzioni, in particolare il licenziamento immediato (cfr. appello, pag. 6). In siffatte circostanze la decisione unilaterale del dipendente di partire in vacanza senza autorizzazione non è, per sé sola, un motivo grave di licenziamento immediato (DTF 108 II 301), a maggior ragione se si considera che essa non ha comportato ripercussioni negative sull'azienda. L'appello, infondato, deve pertanto essere respinto.

#### **E. 6**

Non si prelevano tasse di giustizia né spese, trattandosi di una procedura per mercedi e salari (art. 343 cpv. 3 CO). AP 1 rifonderà alla controparte un'equa indennità per ripetibili di appello. Per i quali motivi Richiamato l'art. 148 cpv. 1 CPC dichiara e pronuncia 1. L'appello 15 novembre 2004 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano tasse né spese. AP 1 verserà a AO 1 fr. 400.- per ripetibili di appello. 3. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 terzi implicati Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente Il segretario

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