

TI_GERICHTE 12.2005.74 vom 22. März 2006

TI Tribunale d'appello, 2006-03-22, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2005.74

FR: TI_GERICHTE 12.2005.74 du 22 mars 2006

IT: TI_GERICHTE 12.2005.74 del 22 marzo 2006

Regeste

Contratto di lavoro - licenziamento abusivo - apprezzamento delle prove testimoniali - determinazione indennità per licenziamento abusivo

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 22.03.2006 12.2005.74

Contratto di lavoro - licenziamento abusivo - apprezzamento delle prove testimoniali - determinazione indennità per licenziamento abusivo

Incarto n. 12.2005.74 Lugano 22 marzo 2006 /fb In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Cocchi, presidente, Epiney-Colombo e Walser segretario: Bettelini sedente per statuire nella causa inc. n. DI.2004.238 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 promossa con istanza 25 marzo 2004 da AO 1 rappr. da RA 2 contro AP 1 rappr. da RA 1 con la quale l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di un'indennità da determinarsi quale indennità per licenziamento abusivo, domanda alla quale si è opposta la convenuta, e che il Segretario assessore ha accolto con sentenza 15 marzo 2005 per l'importo di fr. 10'725.-; appellante la convenuta, la quale con atto di appello del 25 marzo 2005 chiede in riforma del giudizio impugnato l'integrale reiezione dell'istanza, subordinatamente la riduzione a fr. 3'300.- dell'indennità per licenziamento abusivo; mentre l'istante propone nelle sue osservazioni dell'11 aprile 2005 di respingere l'appello, con protesta di ripetibili; letti ed esaminati gli atti e i documenti di causa considerato in fatto: A. AO 1 è stata assunta dal 24 settembre 2003 come venditrice per il negozio di L. _____ dalla AP 1 con uno stipendio annuale lordo di fr. 37'323.- corrisposto in tredici mensilità oltre a una provvigione lorda annua fissa di fr. 5'577.- pagabile in tredici mensilità (contratto del 28 agosto 2003, doc. B). Il periodo di prova contrattuale era di tre mesi (clausola n. 3, doc. B). AP 1 ha licenziato il 22 ottobre 2003 la dipendente con un preavviso di 7 giorni, esonerandola con effetto immediato dal lavoro (doc. D). AO 1 ha rifiutato di sottoscrivere la lettera di licenziamento che le è stata sottoposta e il 24 ottobre 2005 ha chiesto alla datrice di lavoro spiegazioni sui motivi della disdetta (doc. E), dichiarando il 29 ottobre 2005 di opporsi alla stessa (doc. F). La datrice di lavoro ha mantenuto la propria posizione, ritenendo valida la disdetta comunicata nel periodo di prova (doc. H). AO 1 è rimasta senza lavoro fino al 7 aprile 2004, quando ha ritrovato un lavoro a metà tempo, e ha percepito indennità di disoccupazione calcolate su un guadagno assicurato di fr. 2'500.- mensili (doc. L). B. Con istanza del 25 marzo 2004 AO 1 si è rivolta alla Pretura del Distretto di Lugano per chiedere la condanna di AP 1 al pagamento di un'indennità da determinare, non superiore a fr. 30'000.-, per licenziamento abusivo. All'udienza dell'8 aprile 2004 AO 1 ha confermato la propria istanza, alla quale si è opposta AP 1. Esperita l'istruttoria, le parti hanno rinunciato a comparire alla discussione finale, confermandosi nei rispettivi memoriali

conclusivi del 4 e del 7 marzo 2005. C. Statuendo il 15 marzo 2005 il Segretario assessore della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, ha accolto l'istanza e ha attribuito a AO 1 un'indennità per licenziamento abusivo di fr. 10'725.-, pari a tre mesi di stipendio, non ha prelevato tasse di giustizia e ha posto a carico della convenuta un'indennità per ripetibili di fr. 1'000.- in favore di AO 1. D. AP 1 è insorta con un appello del 25 marzo 2005 contro la sentenza del Segretario assessore, chiedendo in riforma del giudizio impugnato l'integrale reiezione dell'istanza, in via subordinata la riduzione dell'indennità a fr. 3'300.-. L'istante ha proposto con le osservazioni dell'11 aprile 2005 di respingere l'appello, e ritenuto in diritto:

1. Nella fattispecie il Segretario assessore ha ritenuto abusiva la disdetta notificata dalla datrice di lavoro durante il periodo di prova. Egli ha rilevato che la motivazione della convenuta, secondo cui la dipendente non era idonea all'attività da svolgere, era stata smentita dall'istruttoria, in particolare dalle deposizioni dei colleghi di lavoro, presenti giornalmente sul posto, mentre invece era emerso che il motivo del licenziamento consisteva verosimilmente nel sospetto nutrito dalla responsabile delle risorse umane che la dipendente avesse rubato un giaccone di pelle, nonostante non vi fossero indizi concreti in tal senso. Tenuto conto delle conseguenze del licenziamento sull'istante, rimasta in disoccupazione fino al marzo 2004, della sua assoluta estraneità al furto e della solidità finanziaria della convenuta, il Segretario assessore ha stabilito l'indennità per licenziamento abusivo in favore dell'istante in tre mesi di stipendio, pari a fr. 10'725.-.

2. 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 4 agosto 1998 in re P./M.; Rehbindler, Berner Kommentar, n. 13 ad art. 335 CO). L'art. 336 CO elenca per contro alcuni motivi che, se realizzati, non invalidano la disdetta ma la caratterizzano come abusiva con possibile conseguenza risarcitoria a carico di chi la pronuncia. Per costanti dottrina e giurisprudenza, questa elencazione è esemplificativa e non esaustiva (DTF 125 III 72, 123 III 246, 121 III 61; Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3a ed., Basilea 2005 pag. 237). Le norme sulla motivazione del licenziamento e sulla protezione dal licenziamento abusivo valgono anche nel periodo di prova (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 CO, 6a ed., Zurigo 2006, n. 9 ad art. 335b; Wyler, Droit du Travail, Berna 2002, pag. 396). L'onere della prova sulla natura abusiva della disdetta incombe al lavoratore licenziato (DTF 123 III 246 e 121 II 60; Vischer, op. cit., pag. 244). Viste le oggettive difficoltà nel portare tale prova, la dottrina e la giurisprudenza sono concordi nel non esigere una prova assoluta, bastando al proposito l'esistenza di indizi convergenti tali da rendere l'abusività altamente verosimile (Vischer, op. cit., pag. 245; Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 16 e 17 ad art. 336 CO). La prova sull'abusività della disdetta può anche essere indiretta, di carattere indiziario e limitata alla sola verosimiglianza dei fatti, dedotta dalla concordanza di più tracce e circostanze affermative. Questo significa che il giudice può esprimersi secondo un convincimento derivato da tutte le situazioni che appaiono dagli atti di causa (Cocchi/Trezzini, CPC-TI, m. 16 ad art. 90 CPC; JAR 2001, pag. 168).

3. L'appellante rimprovera al primo giudice un apprezzamento giuridico erroneo dei fatti di causa e chiede la reiezione dell'istanza, subordinatamente la riduzione a fr. 3'300.- dell'indennità per licenziamento abusivo, previa assunzione delle due deposizioni testimoniali rifiutate dal primo giudice. Nell'appello la convenuta indica tra le prove rifiutate dal Pretore di cui chiede l'assunzione ai sensi degli art. 309 lett. g e 322 lett. b CPC l'audizione dei testimoni _____ e _____. La domanda è a prima vista

incomprensibile, dal momento che il Segretario assessore, lungi dal rifiutare l'assunzione di quei testimoni, vi ha proceduto il 19 ottobre 2004. In realtà, l'appellante critica l'apprezzamento delle prove eseguito dal primo giudice, che ha ritenuto di fondarsi sulle deposizioni di altri testimoni e ha attribuito scarso peso a quelle di e _____, e gli rimprovera di aver fondato la propria argomentazione sulla deposizione di _____, che deve invece essere estromessa siccome allegazione meramente di parte "vista l'evidente complicità e l'interesse comune" esistente tra l'istante e la teste, che ha promosso causa nei confronti della convenuta avvalendosi del medesimo avvocato che patrocinava l'appellata. La valutazione del primo giudice, a detta dell'appellante, "appare incredibile, inverosimile, illecita", sia per l'assenza di credibilità della teste _____, sia per il fatto che solo i testi _____ e _____ avevano le competenze per valutare le prestazioni dei dipendenti. Si tratta dunque di esaminare in concreto la vicenda alla luce dell'istruttoria di causa condotta dal primo giudice. 4. L'appellante ribadisce in questa sede che il licenziamento è avvenuto per motivi professionali indipendenti dalla vicenda del furto di cui sarebbe stata sospettata l'istante, a suo dire "messa in giro" da _____, a quel momento direttrice del negozio. La convenuta ha motivato il licenziamento nel periodo di prova con l'insoddisfazione per le prestazioni della dipendente (doc. D), come ha confermato _____, responsabile del servizio dipartimento risorse umane, nella sua deposizione del 19 ottobre 2004. Quest'ultima ha riferito che l'istante "perdeva spesso tempo durante gli orari di lavoro chiacchierando con altri colleghi mentre magari c'erano dei clienti da servire" (verbale, pag. 4). Il primo giudice ha relativizzato tale deposizione perché in contrasto con quanto riferito dai colleghi di lavoro, presenti giornalmente nel negozio e che sono rimasti stupiti dal licenziamento e dai motivi adottati dalla datrice di lavoro. Una collega ha raccontato che l'istante "era una delle ragazze che sapeva vendere meglio all'interno del negozio... lavorava bene, aveva un buon rapporto con il team dei dipendenti e con i clienti e anche con il team dei dirigenti spagnoli... portava addirittura dei clienti... faceva delle buonissime vendite..." (deposizione _____, 29 aprile 2004, pag. 4). Un'altra ha ricordato che l'istante "era molto efficiente nel suo lavoro, era molto disponibile, non ho mai visto nessuno lamentarsi con lei, sapeva vendere bene" (deposizione _____, 29 aprile 2004, pag. 7). _____, direttrice del negozio, riteneva che l'istante era la migliore nella vendita, come poteva vedere dai dati informatici del negozio, e inoltre era "molto affabile con il cliente e riusciva a concludere la vendita" ed ha escluso che essa perdesse tempo durante il lavoro parlando con le colleghe, perché "non c'era il tempo" (deposizione 31 gennaio 2005, pag. 2), come del resto riferito anche dalla collega F_____ (pag. 8). La deposizione di _____ è invero in contrasto con quella di _____, ma trova riscontro in quelle delle altre colleghe, del tutto disinteressate alla lite, e non vi è dunque motivo per non considerarla nel giudizio. A maggior ragione se si considera che in materia di diritto del lavoro il giudice apprezza liberamente le prove (art. 343 cpv. 4 CO) e non è dunque vincolato alle prove legali. La circostanza che la ex direttrice del negozio abbia promosso a sua volta causa contro la datrice di lavoro (inc. 12.2005.75 di questa Camera) non è di per sé indizio di inattendibilità della deposizione (Cocchi/Trezzini, CPC-TI massimato e commentato, Lugano 2000, m. 33 ad art. 90), né l'esito di una causa dipende dall'altra. La deposizione di P_____ è di poco ausilio ai fini del giudizio, poiché il testimone è stato presente a Lugano solo per l'apertura del negozio e i due giorni successivi (deposizione 19 ottobre 2004, pag. 7) e ha saputo della vicenda legata al licenziamento dell'istante solo per sentito dire da due sue colleghe (pag. 8), sicché al riguardo la sua testimonianza è di scarso pregio (

Cocchi/Trezzini , op. cit., m. 1 ad art. 236). 5. Il licenziamento dell'istante è da ricondurre, secondo il primo giudice, al furto di una giacca di montone rovesciato avvenuto nel negozio qualche giorno prima, di cui la responsabile delle risorse umane _____ ha sospettato l'appellata, nonostante l'esito negativo della perquisizione delle borse delle dipendenti, eseguito la sera stessa della scomparsa del giaccone (_____, pag. 3, deposizione _____, 8 settembre 2004, pag. 2). _____ ha riferito di non aver avuto dubbi sulla colpevolezza dell'istante nel furto della giacca (deposizione 19 ottobre 2004) e ha comunicato tale sua certezza anche alla direttrice del negozio (deposizione 31 gennaio 2005, pag. 3) e alla consulente della ditta che aveva trovato il personale per conto della convenuta (deposizione _____, 31 agosto 2004, pag. 3). La giacca è stata poi ritrovata dalla Polizia cantonale nel Centro asilanti di P _____ (cfr. incarto richiamato dalla Polizia Cantonale) dopo il licenziamento dell'istante, che la convenuta non ha tuttavia ritirato (doc. H). Visto quanto precede si deve giungere alla conclusione che nella fattispecie il Segretario assessore ha valutato tutte le prove agli atti e non si è fondato sulla sola deposizione di _____, contrariamente a quanto lamenta l'appellante. Se si considera che i colleghi presenti a L _____ erano a diretto contatto con l'istante tutti in giorni, mentre la responsabile delle risorse umane è stata sul posto, nel periodo compreso tra l'apertura del negozio e il licenziamento dell'istante, una volta alla settimana, per un totale di tre volte (deposizione _____ del 29 aprile 2004, pag. 2), e l'altro responsabile è stato presente solo tre giorni al momento dell'apertura del negozio, si deve concludere che il primo giudice non ha abusato del suo potere di apprezzamento dando maggior peso a quanto riferito da chi aveva maggiori contatti con l'interessata, e ritenendo abusivo il licenziamento notificato all'istante per motivi inesistenti. 6. In via subordinata l'appellante chiede di ridurre a fr. 3'300.- l'indennità per licenziamento abusivo di fr. 10'725.- stabilita dal primo giudice, per tenere conto della breve durata del rapporto di lavoro (3 settimane), disdetto durante il periodo di prova. La parte che disdice in maniera abusiva il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità il cui ammontare viene stabilito dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze (art. 336a cpv. 1 CO), che non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore (art. 336a cpv. 2 CO). L'indennità ha duplice natura, punitiva dell'autore e riparatrice del torto inflitto al dipendente (DTF 123 III 391; JAR 1999, pag. 232; Staehelin , Zürcher Kommentar, Zurigo 1996, n. 3 ad art. 336a CO; Aubert , Commentaire romand CO, n. 2 ad art. 336a). Il giudice fissa l'indennità in base all'equità (art. 4 CC) e alla luce di tutte le circostanze concrete e gode pertanto di un ampio margine di apprezzamento sulla determinazione dell'indennità, il cui unico limite è rappresentato dall'importo equivalente a sei mensilità di salario del lavoratore. Per quantificare l'indennità da corrispondere al lavoratore, il giudice valuta liberamente tutte le circostanze del caso, in particolare la gravità del pregiudizio alla personalità del lavoratore, le conseguenze per il dipendente, l'intensità e la durata delle relazioni contrattuali tra le parti, il modo in cui è avvenuta la disdetta del rapporto di lavoro, la solvibilità e la posizione sociale del datore di lavoro e una eventuale concolpa della parte licenziata (D TF 123 III 391; JAR 2004 pag. 540; JAR 1999, pag. 232; SJ 1995, pag. 805). L'autorità di appello può riesaminare le valutazioni del primo giudice effettuate in base al proprio libero apprezzamento, ma in tal caso l'autorità di seconda istanza procede con estrema cautela, intervenendo soltanto quando le decisioni rese secondo il libero apprezzamento siano manifestamente ingiuste o inique (Cocchi/Trezzini , op. cit., m. 6 ad art. 90 CPC e m. 32 ad art. 307 CPC; JAR 2004 pag. 540). Nella fattispecie, il Segretario assessore ha accordato all'istante un'indennità di fr. 10'725.-, pari a tre mesi di stipendio (cfr. doc. B), motivando

tale decisione con le conseguenze del licenziamento per l'istante, con la sua assenza di colpa e con la solidità finanziaria della convenuta. I criteri considerati dal primo giudice sono pertinenti. La durata del rapporto di lavoro è invero stata di sole tre settimane e il licenziamento è avvenuto durante il periodo di prova, ma esso ha avuto nondimeno gravi ripercussioni per l'istante, rimasta disoccupata per oltre 5 mesi, e le ha provocato un danno d'immagine a causa dell'allontanamento immediato dal posto di lavoro senza poter salutare nessuno (come riferito dai colleghi _____, _____, _____), dando origine a voci e rumori nel posto di lavoro sui motivi del provvedimento adottato dalla convenuta. Se si considera inoltre la superficialità e la mancanza di riguardo con cui ha agito la datrice di lavoro, licenziando una dipendente di cui non aveva oggettivo motivo di lamentarsi in base a un semplice sospetto smentito poi dai fatti, si deve ritenere che il primo giudice non ha ecceduto il proprio potere di apprezzamento. L'appello, infondato in ogni suo punto, deve dunque essere respinto. 7. Non si prelevano tasse né spese, trattandosi di una causa fondata sul diritto del lavoro di valore non superiore a fr. 30'000.-. La convenuta, interamente soccombente, verserà all'istante un'equa indennità per ripetibili. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 148 CPC e la TOA, pronuncia: 1. L'appello 25 marzo 2005 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano tasse né spese di appello. AP 1 rifonderà a AO 1 fr. 1'000.- 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.