

TI_GERICHTE 12.2009.127 vom 16. August 2010

TI Tribunale d'appello, 2010-08-16, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2009.127

FR: TI_GERICHTE 12.2009.127 du 16 août 2010

IT: TI_GERICHTE 12.2009.127 del 16 agosto 2010

Regeste

Contratto di lavoro, licenziamento con effetto immediato ingiustificato, licenziamento sotto riserva di modifica, calcolo del termine di disdetta

Erwägungen

E. 1

Il Pretore ha ritenuto che l' "esonero dal lavoro", notificato dalla convenuta all'attore il 14 luglio 2006 (doc. S), era un licenziamento in tronco ingiustificato. Per giungere a tale conclusione, il primo giudice si è basato innanzitutto sulle motivazioni di tale presa di posizione, trasmesse lo stesso 14 luglio dalla convenuta alla legale del dipendente (doc. R). In tale scritto, intestato "disdetta contratto lavoro", la datrice di lavoro aveva infatti indicato che "la continuazione del rapporto di lavoro risulta impossibile". Ulteriore elemento dal quale trasparirebbero gli intenti della convenuta, secondo il Pretore, sarebbe poi il fatto che la stessa ha pagato lo stipendio per la seconda metà di agosto 2006 nell'ottobre di quell'anno, solo dopo che l'ex dipendente aveva avviato la causa giudiziaria. Da tali circostanze, conclude il primo giudice, sarebbe dunque evidente che la convenuta aveva inteso licenziare con effetto immediato l'attore, donde, in assenza di gravi motivi giustificanti il provvedimento, il riconoscimento di un'indennità per licenziamento ingiustificato pari a due mesi di stipendio. Il Pretore ha in seguito ritenuto che il rapporto contrattuale sarebbe comunque terminato alla fine del luglio 2006 per effetto della disdetta ordinaria del 31 maggio 2006 e ha aggiunto che, anche volendo considerare l'accordo della primavera 2006 come un nuovo contratto, la disdetta ordinaria sarebbe stata comunque valida. Per tale motivo il Pretore ha respinto la richiesta dell'attore relativa allo stipendio del mese di agosto 2006. I. Sull'appello principale

E. 2

L'attore sostiene che il contratto di lavoro del gennaio 2004 è venuto meno per effetto della disdetta/offerta 24 marzo 2006. Di conseguenza dal 1° luglio 2006, a parere dell'appellante, sarebbe iniziato un nuovo e giuridicamente autonomo rapporto contrattuale. A torto quindi il Pretore ha considerato l'accordo del marzo 2006 come una modifica dell'originario rapporto di lavoro. Il contratto di lavoro che la convenuta ha disdetto era infatti, secondo l'attore, quello da lui accettato il 29 aprile 2006, che poteva essere disdetto solo una volta iniziato, vale a dire solo dopo il primo giorno lavorativo, 1° luglio 2006. La disdetta ordinaria del nuovo contratto poteva quindi avere effetto solo per il 31 agosto 2006 e all'attore è pertanto dovuto anche lo stipendio del mese di agosto, contrariamente a quanto deciso dal Pretore.

E. 3

Nella fattispecie la datrice di lavoro ha notificato al dipendente tre diverse disdette del contratto di lavoro. Il 24 marzo 2006 essa gli ha comunicato la “disdetta del contratto che ci lega dal gennaio 2004” e gli ha proposto contestualmente una reintegrazione al 100% “con le stesse funzioni svolte prima della riduzione della percentuale lavorativa del 1 giugno 2005 e alle stesse condizioni salariali di allora”, precisando che la disdetta sarebbe stata resa effettiva dal 31 maggio 2006 qualora la proposta non fosse stata accolta (doc. E). Il 31 maggio 2006 essa ha notificato la disdetta per il 31 luglio 2006 “del contratto che ci lega dal gennaio 2004” (doc. N) e infine il 14 luglio 2006 essa ha inviato al dipendente un “esonero dal lavoro con effetto dalla data odierna” (doc. R, S).

E. 3.1

Nell’ambito dei rapporti lavorativi, non sono generalmente ammesse le disdette condizionate. In tale contesto si ritiene infatti che debba necessariamente essere chiaro a chi riceve la dichiarazione se la modifica esplicherà i suoi effetti oppure no. Sono tuttavia permesse quelle condizioni, il cui verificarsi dipenda da una decisione della controparte (Streiff-Von Kaenel , *Arbeitsvertrag*, 6° ed. Zurigo 2006, ad art. 335, n. 3). La giurisprudenza riconosce anche la validità delle disdette sotto riserva di modifica (*Änderungskündigungen*). Si è in presenza di tali fattispecie quando una parte dà la disdetta e allo stesso tempo formula una proposta contrattuale a diverse condizioni (DTF 123 III 246, consid. 3). Qualora, in seguito a una simile disdetta, il rapporto continui alle nuove condizioni proposte, non si avrà un nuovo accordo, ma la prosecuzione di quello originario. In particolare, le conseguenze giuridiche legate alla durata del contratto andranno calcolate dall’inizio del rapporto originario (Streiff-Von Kaenel , op. cit., ad art. 335, n. 3, p. 595).

E. 3.2

La disdetta 24 marzo 2006 (doc. E) rappresenta una classica disdetta sotto riserva di modifica. Tramite tale dichiarazione di volontà, infatti, la convenuta ha disdetto il contratto proponendo nel contempo una nuova riassunzione a condizioni diverse (attività svolta a tempo pieno invece che al 60%). Tale volontà è espressa chiaramente laddove la datrice di lavoro spiega: “nel caso la nostra proposta non fosse accolta (...) ci vedremmo costretti a rendere effettiva la disdetta...” (doc. E). Ciò significa ovviamente che, qualora invece la proposta fosse stata accettata, non ci sarebbe stata alcuna disdetta e il rapporto lavorativo sarebbe continuato. L’accettazione delle nuove condizioni (lavoro a tempo pieno) da parte del dipendente (doc. H) non ha dunque comportato la conclusione di un nuovo contratto. (Streiff-Von Kaenel , op. cit., ad art. 335, n. 3, p. 595). Nei mesi di giugno e luglio 2006, pertanto, tra le parti era ancora in vigore il contratto di lavoro originario stipulato nel gennaio 2004, e modificato dalla disdetta con riserva del 24 marzo 2006, accettata dal dipendente il 29 aprile 2006 (doc. H).

E. 4

L’attore sostiene che la disdetta del 31 maggio avrebbe, in assenza di gravi motivi giustificanti un licenziamento in tronco, comportato la conclusione del rapporto soltanto per la fine del mese di agosto successivo. Egli ritiene, infatti, che si trattava di una disdetta prima dell’entrata in servizio, i cui termini sarebbero iniziati a decorrere solo dal 1° luglio 2006, giorno in cui sarebbe iniziato l’impiego secondo il nuovo contratto. L’appellante contesta dunque la conclusione del Pretore secondo la quale lo stipendio era dovuto solo fino al 31 luglio 2006.

E. 4.1

Come esposto in precedenza (consid. 3.2), il 1° luglio 2006, data alla quale l'attore ha ripreso l'attività al 100%, non è iniziato un nuovo rapporto contrattuale, ma è proseguito quello concluso nel gennaio 2004, a diverse condizioni. La disdetta 31 maggio 2006 non è quindi una disdetta prima dell'entrata in servizio, come sostiene l'appellante, ma una disdetta ordinaria. In tal caso, come è noto, i termini iniziano a decorrere dalla ricezione della disdetta (DTF 113 II 259; Guhl/Koller, *Das schweizerische Obligationenrecht*, 9° ed., Zurigo 2000, p. 499, n. 138). Ora, la disdetta è stata ricevuta dall'attore lo stesso 31 maggio (verbale di interrogatorio formale, p. 19, domanda 19), di modo che se non fosse intervenuto il licenziamento immediato il rapporto contrattuale avrebbe preso fine il 31 luglio 2006, come correttamente appurato dal Pretore.

4.2 Né giova all'appellante criticare l'argomentazione del Pretore, secondo cui, nel caso di disdetta prima dell'entrata in servizio, i termini inizierebbero a decorrere già prima dell'inizio dell'impiego. La dottrina, pur ammettendo la possibilità di una disdetta prima dell'entrata in servizio, è divisa proprio sul momento in cui i termini dovrebbero iniziare a decorrere. Secondo alcuni autori, tra cui quelli citati dall'appellante, i termini inizierebbero a decorrere solo dal momento in cui il lavoratore inizia la propria attività (vedi anche Rehbindler, *Berner Kommentar*, Berna 1992, ad art. 335, n. 14; Vischer, *Der Arbeitsvertrag*, Basilea 2005, 3° ed., p. 225). In tal modo verrebbe tutelato l'affidamento di entrambi le parti circa l'inizio dell'impiego. Un'altra parte della dottrina, invece, ritiene che anche nel periodo intercorrente tra conclusione del contratto e inizio dell'attività i termini decorrano dalla ricezione (Streiff-Von Kaenel, *op. cit.*, ad art. 335b, n. 11, p. 622; Brühwiler, *Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag*, 2° ed, Berna 1996, ad art. 335, n. 5). La ratio dei termini di disdetta sarebbe infatti quella di fornire alla parte che riceve la manifestazione di volontà del tempo ai fini di trovare un nuovo lavoro, rispettivamente un altro lavoratore.

E. 4.3

Nel caso in esame i termini della disdetta 31 maggio 2006 sono iniziati a decorrere dalla ricezione, avvenuta peraltro lo stesso giorno (interrogatorio formale, p. 19, domanda 19). In tale situazione non si è quindi trattato di una disdetta prima dell'entrata in servizio (vedi supra consid. 3.2). La questione relativa alla decorrenza dei termini tra conclusione dell'accordo e inizio dell'impiego può pertanto rimanere aperta, non essendo decisiva per il giudizio.

E. 5

Infine l'attore reputa che la disdetta 31 maggio 2006 sia nulla in quanto priva di oggetto. Il "contratto del gennaio 2004" sarebbe infatti, a suo dire, terminato lo stesso 31 maggio 2006 per effetto della precedente disdetta del 24 marzo 2006, la datrice di lavoro non avendo considerato la sua comunicazione 29 aprile 2006 come una modifica. A torto. Come illustrato al consid. 3.2, il contratto del gennaio 2004 non è affatto venuto meno per effetto della disdetta/offerta del 24 marzo 2006, che è stata accettata dal lavoratore. Era pertanto facoltà della convenuta disdirlo il 31 maggio 2006 per la fine del luglio successivo, come infatti è avvenuto. Anche relativamente a tale aspetto, le censure dell'appellante si rivelano infondate. L'attore non può dunque pretendere il pagamento dello stipendio per il mese di agosto 2006 e il suo appello deve essere respinto. II. Sull'appello adesivo

E. 6

Il significato dell'atto d'appello è quello dell'esposizione avanti alla Camera adita di circostanziate critiche all'accertamento dei fatti e/o all'applicazione del diritto in relazione

alla sentenza impugnata. Solo in tal modo è infatti possibile consentire, entro i limiti delle domande formulate, la sua verifica da parte dell'autorità superiore ed eventualmente la sua riforma nel senso auspicato dal ricorrente. È pertanto ovvio che l'atto d'appello debba necessariamente confrontarsi in forma critica con le argomentazioni contenute nella decisione impugnata. Nel caso che ci occupa, tuttavia, l'appellante adesivo nella sua memoria ricorsuale si limita ad illustrare la propria versione dei fatti, senza confrontarsi con le puntuali argomentazioni del Pretore. Essa non fa neppure un accenno alle risultanze istruttorie o alle considerazioni giuridiche sviluppate dal Pretore, né spiega per quale motivo sarebbero errate le conclusioni alle quali è giunto il primo giudice. Ne discende che l'appello adesivo è irricevibile per carenza di motivazione, ai sensi dell'art. 309 cpv. 2 lett. f CPC. A ogni modo, esso risulterebbe infondato anche se fosse possibile esaminarlo nel merito. La convenuta ripropone in sostanza la tesi secondo cui la comunicazione del 14 luglio 2006 non sarebbe un licenziamento immediato, ma la semplice rinuncia alle prestazioni lavorative dell'attore fino al termine del rapporto contrattuale. Ora, le dichiarazioni di volontà devono essere interpretate così come le potrebbe e dovrebbe intendere una controparte in buona fede (secondo il Vertrauensprinzip, DTF 125 III 266, 122 III 420 consid. 3, 120 II 237, Guhl/Koller, op. cit., p. 102). A fini interpretativi, oltre al tenore letterale può entrare in linea di conto anche il successivo comportamento della parte (DTF 110 II 147; Gauch-Schluemp, Schweizerisches Obligationenrecht. Allgemeiner Teil, Zurigo 2008, p. 275, n. 1215). Nel caso che ci occupa, non vi è dubbio che qualsiasi controparte in buona fede avrebbe inteso la comunicazione del 14 luglio 2006 come un licenziamento in tronco. Le parole utilizzate sono infatti chiare e inequivocabili: "disdetta contratto di lavoro", "la continuazione del rapporto di lavoro risulta impossibile" (doc. R). Se a ciò si aggiunge il fatto che la convenuta ha inizialmente corrisposto all'attore lo stipendio per la prima metà del mese di luglio 2006 (doc. Z1), versando lo stipendio relativo alla seconda metà di luglio 2006 solo il 27 ottobre 2006 (doc. 30), a causa iniziata, si deve ritenere che la conclusione alla quale è giunto il Pretore è corretta. III. Sugli oneri processuali

E. 7

Alla luce di quanto suesposto, entrambi i gravami devono essere respinti. Gli oneri processuali e le ripetibili seguono le rispettive soccombenze. Il valore litigioso per un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale è di fr. 5'885.10 per l'appello principale e di fr. 11'310.30 per quello adesivo (art. 51 LTF). Per i quali motivi, richiamati gli art. 148 CPC, la LTG e il Regolamento sulle ripetibili, dichiara e pronuncia:

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