

TI_GERICHTE 12.2010.107 vom 13. August 2010

TI Tribunale d'appello, 2010-08-13, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2010.107

FR: TI_GERICHTE 12.2010.107 du 13 août 2010

IT: TI_GERICHTE 12.2010.107 del 13 agosto 2010

Regeste

Lavoro, scioglimento consensuale del contratto, licenziamento immediato o licenziamento ordinario ? lettera di dimissioni, abbandono del posto di lavoro e epiteti proferiti a un superiore

Erwägungen

E. 1

L'appellato contesta anzitutto la tempestività del gravame avversario e chiede la verifica della data di notifica all'appellante della sentenza impugnata. Egli sostiene in particolare di aver ricevuto l'invio il 21 maggio 2010, ragione per la quale, se così fosse, anche per l'appellante il ricorso sarebbe tardivo e irricevibile avendolo spedito il 2 giugno 2010. In secondo luogo l'appellato ritiene che l'appello debba essere dichiarato irricevibile in quanto non adempie alle formalità previste, e meglio poiché l'appellante ha dichiarato di appellarsi contro i dispositivi n. 1 e n. 2 e non contro i dispositivi n. 1.1,

E. 1.2

e 1.3.

E. 2

Il valore di causa è in concreto di fr. 13'000.-, ed è quindi inferiore ai fr. 30'000.- di cui all'art. 416 CPC, di modo che il termine per appellare è di 10 giorni, secondo quanto prescritto dall'art. 398 CPC sulla base del rinvio dell'art. 418 CPC. L'onere della prova relativo alla tempestività di un atto compete di principio alla parte che ha inoltrato lo stesso (DTF 92 I 253 consid. 3). L'appellante ha spiegato, nel proprio gravame, di aver ricevuto la querelata sentenza martedì 25 maggio 2010 (appello, pag. 2). Unitamente all'appello egli ha prodotto la busta contenente la sentenza impugnata, intimata il 20 maggio 2010, sulla quale è stato apposto, a tergo, un timbro con data 21 maggio 2010 e sull'altro lato un'ulteriore data con la dicitura 25.05.2010. Tramite verifica presso il servizio della Posta Track & Trace, come richiesto dall'appellato nelle proprie osservazioni, questa Camera ha accertato che il 21 maggio 2010 il servizio postale ha messo in casella l'avviso della raccomandata spedita il giorno precedente e che il 25 maggio 2010 ha recapitato quest'ultima via casella postale. Nelle circostanze illustrate, non vi è quindi motivo di dubitare che l'appellante abbia ritirato la raccomandata contenente la sentenza unicamente martedì 25 maggio 2010 e non venerdì 21 maggio 2010. Per quanto concerne invece la mancanza di indicazione specifica dei dispositivi dedotti in appello, non è data la nullità qualora appare comunque chiaramente la volontà di appellare e se le pretese carenze formali non pregiudicano la posizione della controparte (Cocchi/Trezzini, Codice di procedura ticinese massimato e commentato, Lugano, 2000, n. 6 ad art. 309 CPC). In concreto, la volontà di impugnare la sentenza di primo grado nella misura in cui è sfavorevole all'appellante è inequivocabile; la

domanda di giudizio, contrariamente all'opinione dell'appellato, è del tutto chiara: l'appellante chiede la riforma della sentenza in modo che sia respinta l'istanza (appello, pag. 2). Nulla osta, pertanto, alla trattazione del gravame. Nel merito:

E. 3

Il Pretore, nella sentenza qui impugnata, ha ritenuto che la disdetta notificata dal dipendente il 12 marzo 2008, ed accettata dalla datrice di lavoro, non deve essere considerata un valido accordo di scioglimento consensuale con effetto immediato del rapporto di lavoro poiché non presenta le necessarie condizioni che dottrina e giurisprudenza richiedono in tali circostanze. Infatti, né dal tenore della stessa, né tantomeno dal comportamento susseguente delle parti, il Giudice di prime cure ha potuto qualificarlo come un accordo senza equivoci e, pertanto, nel dubbio, l'ha considerato una disdetta ordinaria. Il primo Giudice ha pure escluso che un licenziamento in tronco fosse giustificato, non avendo riscontrato, nel corso della fase istruttoria, inadempienze passate e ripetute, né "mancanze gravi" imputabili al dipendente, ritenendo che gli avvenimenti del 12 marzo 2008 non fossero di una gravità tale da giustificare un licenziamento immediato.

E. 4

L'appellante contesta la conclusione pretorile secondo cui la disdetta non può essere ritenuta un valido accordo di scioglimento con effetto immediato del rapporto di lavoro. Egli ritiene in particolare che il documento, non essendo redatto da giuristi, non contenga termini appropriati e che pertanto le dimissioni siano da intendersi come rinuncia accettata dalla datrice di lavoro. Rimprovera poi al Pretore di non aver considerato le "nefaste conseguenze" subite a causa della rescissione con effetto immediato del contratto di lavoro e la conseguente concessione di dispensare il dipendente dal presentarsi al lavoro. Infine dichiara di essersi vista costretta ad invocare la risoluzione con effetto immediato solo per il fatto che il dipendente ha misconosciuto gli accordi precedenti, nonostante ci fossero i presupposti per l'applicazione dell'art. 337 CO.

E. 5

In linea di principio un contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto liberamente dalle parti, rispettando tuttavia i termini di disdetta contrattuali o legali (art. 335 cpv. 1 CO). La giurisprudenza riconosce poi alle parti la facoltà di interrompere di comune accordo il contratto di lavoro in ogni momento (cosiddetto "Aufhebungsvertrag"), nella misura in cui esse non cerchino con tale espediente di aggirare le disposizioni imperative della legge (DTF 118 II 60 consid. 2a, DTF 115 V 443 consid. 4b). L'accordo di scioglimento consensuale del rapporto di lavoro non richiede alcuna forma particolare e può pertanto essere concluso in forma scritta, oralmente o anche per atti concludenti (Wyler, *Droit du travail*, 2 a ed., Berne 2008, pag. 455; Vischer, *Der Arbeitsvertrag*, 3 a ed., Basilea 2005, pag. 265). La convenzione di scioglimento consensuale richiede dunque il libero accordo delle parti (Wyler, *op. cit.*, pag. 456) ed è valida quando presenta un carattere transattivo, ossia quando contiene concessioni reciproche delle parti (DTF 118 II 61; Vischer, *op. cit.*, pag. 266). Per costante giurisprudenza un accordo consensuale sullo scioglimento immediato del contratto di lavoro per atti concludenti deve essere ammesso solo con riserbo e unicamente se la volontà delle parti risulta essere chiara e univoca (DTF 102 IA 417 consid. 3c; SJ 1999 I 279, SJ 2003 I 222; Reh binder/Portmann, *Basler Kommentar OR-I*, 3 a ed., n. 17 ad art. 335).

E. 6

Nella fattispecie, il 12 marzo 2008 il dipendente ha presentato le proprie dimissioni con la seguente lettera: “con questa missiva do le dimissioni dal presente incarico presso la AP 1 a mano, ringrazio moltissimo per questa esperienza proficua per me e credo anche per voi. Spero di aver dato un contributo tecnico al progetto, perché credo nella vostra idea per i paesi emergenti del mondo e spero che abbia successo. Capisco che in questo momento di ristrettezze finanziarie sia meglio tagliare i rami al momento non indispensabili” (doc. B).

6.1 Come già ampiamente esposto dal Pretore, la lettera di dimissioni appena citata non presenta la necessaria chiarezza che dottrina e giurisprudenza richiedono. Anzitutto, dal tenore della lettera, pur ammettendo che non fosse redatta da giuristi, non si comprende l'inequivocabile volontà delle parti di rescindere consensualmente il rapporto di lavoro, in quanto non vi è alcun accenno a una rescissione immediata o a un'eventuale data di inizio dell'accordo. In questo senso, neppure il comportamento delle parti permette di stabilire senza alcun dubbio che esse avessero effettivamente sciolto consensualmente il loro rapporto. Anzi, le parti, il giorno seguente, si sono reciprocamente inviate degli scritti, nei quali si evidenziano chiaramente posizioni opposte in merito. L'istante da parte sua rilevava, nella propria raccomandata del 13 marzo 2008 (doc. I), quanto segue: “tengo a precisarvi che sono a disposizione della AP 1 durante il periodo della disdetta”.

Dichiarazione che inequivocabilmente presuppone che il lavoratore intendesse inoltrare una semplice lettera di dimissioni con disdetta ordinaria. Mentre il legale dell'appellante, nella lettera datata 13 marzo 2008 (doc. E), ha accusato il dipendente di aver causato gravi danni alla propria mandante, la convenuta, a seguito sia dell'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, sia per altre importanti manchevolezze inerenti prestazioni da lui fornite, riservandosi inoltre la possibilità di chiedere risarcimenti e sospendendo definitivamente il pagamento dello stipendio. Appare dunque evidente, dalle rispettive manifestazioni di volontà delle parti, come non si possa sostenere che, con le “dimissioni” del 12 marzo 2010, esse abbiano sottoscritto un accordo circa la risoluzione immediata e consensuale del rapporto di lavoro. Infatti, il dipendente si riteneva ancora vincolato dal contratto di lavoro fino al termine della disdetta ordinaria, 30 aprile 2008, mantenendosi a disposizione della ditta (“quando mi dite di venire in ufficio io arrivo”, doc. I), mentre quest'ultima lo accusava di aver abbandonato il posto di lavoro senza causa grave. Nessuna delle parti ha pertanto riconosciuto e qualificato il doc. B come un accordo consensuale di rescissione immediata del rapporto di lavoro.

6.2 Va inoltre considerato che nel documento in questione non si constatano concessioni reciproche, non essendovi in effetti una vera e propria transazione tra le parti, condizione necessaria, secondo dottrina e giurisprudenza, affinché sia riconosciuta la possibilità di mettere fine concordemente al contratto di lavoro. Nel testo non si menzionano in effetti né una rinuncia allo stipendio da parte del lavoratore né una concessione fatta dalla datrice di lavoro. Implicitamente si potrebbe tuttavia presumere che il dipendente, stipulando tale accordo, avrebbe rinunciato al proprio salario, circostanza quest'ultima che avrebbe comportato una rinuncia unilaterale al diritto allo stipendio fino al 30 aprile 2008, per la durata del periodo di preavviso sancito dall'art. 335c CO, senza alcuna controprestazione della datrice di lavoro. Un simile accordo, sprovvisto di qualsiasi reciproca concessione e di ogni interesse per il lavoratore, non ha palesemente carattere transattivo e viola di conseguenza l'art. 341 CO (Aubert, Commentaire romand CO, n. 6 ad art. 341), in modo particolare quando il dipendente non ha in vista un altro posto di lavoro (sentenza del Tribunale federale del 19 febbraio 2004 4C.339/2003 consid. 3.2). L'appellante sostiene inoltre che l'art. 322 CO non figura nella lista delle disposizioni imperative previste dagli artt. 361 e 362 CO e che dunque, l'articolo 341 CO non possa

essere applicato al caso concreto (appello, pag. 6). Tuttavia, la lista delle disposizioni imperative non è esaustiva, e la questione è controversa in dottrina. Pertanto, pur ammettendo che il dipendente potesse rinunciare al suo stipendio, non risulta che l'abbia fatto e non si comprende quale sia la contropartita prevista nell'accordo. L'appellante si limita a citare le "nefaste conseguenze" subite a causa della rescissione con effetto immediato del contratto di lavoro, senza specificare di che cosa effettivamente si tratta. Neppure si può ritenere come concessione il fatto che l'appellante abbia dispensato il dipendente dal prestare il servizio sino al termine della disdetta ordinaria, in quanto da un lato il dipendente si è dichiarato a disposizione della ditta fino al termine della disdetta e dall'altro la datrice di lavoro ha escluso che il dipendente dovesse presentarsi nei propri uffici, come confermato in appello ("mai la AP 1 gli avrebbe permesso di rivarcare le porte dei suoi uffici", appello pag. 7). Inoltre, un altro elemento che esclude la presenza di un accordo tra le parti è rappresentato dalla lettera di dimissioni, essendo quest'ultima stata controfirmata dalla datrice di lavoro "per ricevuta" e non come sottoscrizione di un accordo.

6.3 Ne discende che, per i motivi appena esposti, la lettera di "dimissioni" del 12 marzo 2008 non può essere ritenuta come un valido accordo di scioglimento consensuale immediato del rapporto di lavoro, bensì come una disdetta ordinaria con effetti giuridici per il primo termine utile, vale a dire per la fine del mese marzo 2008 con conclusione del rapporto di lavoro al 30 aprile 2008.

E. 7

Per quanto concerne la questione del licenziamento in tronco, l'art. 337 CO prevede 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. Risulta essere questo il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva, rendendo la disdetta immediata l'unica soluzione praticabile. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (DTF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 127 III 351 consid. 4a). Manchevolezze minori possono giustificare una disdetta immediata solo se si verificano ripetutamente, malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta (DTF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 351 consid. 2.1). Il giudice valuta secondo il suo libero apprezzamento se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità, considerando le circostanze concrete, in applicazione dei principi di diritto e dell'equità (DTF 127 III 313 consid. 3). Il datore di lavoro che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti per il licenziamento in tronco, deve in ogni caso recarne la prova (Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, Basilea 2005, ad art. 337, pag. 263 n. 13; II CCA 7 settembre 2007 inc. n. 12.2007.85).

E. 8

In concreto, non avendo riscontrato manchevolezze minori passate che abbiano necessitato ammonimenti o richiami con minacce di licenziamento immediato in caso di reiterazione, la legittimità della disdetta straordinaria presuppone necessariamente l'esistenza di una mancanza grave imputabile al dipendente. L'appellante ritiene che la mancanza grave sia rappresentata dalle ingiurie rivolte, dall'istante, al proprio superiore, G_____, e più precisamente nella seguente risposta in seguito ad una sua domanda: "basta porre domande di elettronica! Io ho fatto un solo esame di elettronica e l'ho passato per culo. Di elettronica non ci ho mai capito niente. Che ne so io di quello che c'è dentro un inverter? Chiedimi

cosa c'è dentro il tuo culo! Io adesso ti metto una mano nel culo per vedere che cosa c'è dentro. Vuoi sapere anche quanti peli hai nel culo? Adesso te li strappo uno ad uno e poi vediamo quanti sono.” A mente dell'appellante, per costante giurisprudenza, l'insubordinazione e le ingiurie nei confronti di colleghi di lavoro e di superiori sono sempre state considerate motivo grave tale da interrompere il rapporto di fiducia, giustificando pertanto un licenziamento immediato. Da parte sua invece, l'istante contesta di aver mai proferito all'indirizzo del proprio superiore la frase citata.

E. 8.1

Nella fattispecie, pur ammettendo che la frase offensiva asseritamente rivolta dall'istante al suo superiore sia deplorabile, non si può affermare che si sia trattato di ingiurie. Infatti, la querela penale sporta da G_____ nei confronti dell'istante è sfociata in un decreto di non luogo a procedere, poiché non sussistevano i presupposti per un'ingiuria ai sensi dell'art. 177 CP (doc. 3). Occorre pertanto comunque valutare se le esternazioni proferite dall'appellato, che contesta averle proferite, siano di una gravità tale da giustificare un licenziamento immediato, avendo irrimediabilmente compromesso l'indispensabile rapporto di fiducia tra le parti (JAR 1985, 254; Rehbinder, Berner Kommentar, ad art. 337 n. 9; Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, n. 242; Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6 a ed., ad art. 337 CO n. 5d; II CCA 9 marzo 2001 inc. n. 12.2000.238) così da non permettere la continuazione della collaborazione sino al prossimo termine ordinario di disdetta (DTF 104 II 29/30). In questo senso, non è sufficiente, per giustificare il provvedimento del licenziamento in tronco, un disprezzo di poca importanza dei sentimenti di valore che, socialmente ed eticamente, il datore di lavoro può avere, ma piuttosto attestazioni contrarie alla decenza e all'onore che non possono e non devono poter appartenere a una relazione di lavoro (II CCA 9 marzo 2001 inc. n. 12.2000.238). Ora, le frasi rivolte dall'istante al superiore non rappresentano un insulto vero e proprio, essendo penalmente irrilevanti, quanto piuttosto un'espressione triviale e sfrontata. In queste condizioni, così come si sono svolti i fatti, la sfrontatezza dell'atteggiamento dell'istante non può ancora essere qualificato come un motivo grave per licenziamento in tronco. Infatti l'esternazione non conteneva connotati ingiuriosi, secondo i valori della parlata di questi tempi, e il modo di reazione non appare aver trascorso quello di un normale momento di rabbia che, se anche non ammissibile, può essere scusato, per assurgere a valida ragione della disdetta immediata. Un comportamento simile, per essere considerato atto a giustificare un licenziamento immediato, dovrebbe rappresentare la costante dell'atteggiamento del dipendente, al proposito preventivamente ammonito, e non un fatto isolato (JAR 1999, 284; II CCA 9 marzo 2001 inc. n. 12.2000.238). Inoltre oggettivamente, stante l'unicità del fatto, sarebbe stato possibile per la datrice di lavoro continuare con il rapporto di lavoro ancora per un mese, sino alla fine del mese di aprile, termine ordinario di disdetta, in funzione in particolare della brevità di questo periodo.

8.2 Per quanto concerne invece il rimprovero dell'abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte dell'istante (doc. E), che a detta dell'appellante avrebbe “sbattuto la porta” e affermato che non avrebbe mai più “messo piede in quegli uffici” (doc. F), occorre valutarne la portata e in particolare esaminare se si tratta di un rifiuto cosciente, intenzionale e definitivo del lavoratore di continuare l'attività lavorativa. In effetti in tal caso potrebbe rappresentare una causa grave in grado di giustificare una risoluzione immediata del rapporto di lavoro. Tuttavia, il fatto che il dipendente, con lettera 13 marzo 2008, si sia dichiarato disponibile a ritornare a lavorare mettendosi a disposizione durante il periodo di disdetta (doc. I) e che dall'istruttoria, come evidenziato dal Pretore, sia emerso che il giorno seguente al presunto

abbandono il dipendente si sia presentato in ufficio per partecipare a una riunione di lavoro con i vertici della ditta non permette di sostenere questa tesi (verbale di udienza del 15 ottobre 2008, testimone G _____, pag. 4), dimostra chiaramente che non è questo il caso. Non sussistono pertanto le condizioni di un licenziamento immediato ai sensi dell'art. 337d CO. 8.3 Per i motivi finora esposti si può dunque concludere che il comportamento dell'istante non ha oggettivamente raggiunto la gravità necessaria a rendere insostenibile la continuazione del rapporto di lavoro fino alla scadenza del termine ordinario di preavviso e, come rettammente concluso dal Pretore, "non ci si può esimere dal rilevare una certa confusione e contraddittorietà nell'agire della AP 1 che appare soprattutto diretto a trovare appigli per affrancarsi dagli obblighi salariali nei confronti di AO 1." (sentenza impugnata, pag. 9). Pertanto, in applicazione dell'art. 337c cpv. 1 CO, l'istante ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta ordinario, ossia il 30 aprile 2008.

E. 9

Visto quanto precede, la sentenza impugnata resiste alla critica e l'appello 2 giugno 2010 deve essere respinto. L'emanazione del presente giudizio rende priva di oggetto la richiesta di concedere all'appello effetto sospensivo, presentata il 22 giugno 2010. Non si prelevano tasse e spese, trattandosi di una causa fondata sul diritto del lavoro di valore non superiore all'importo di fr. 30'000.-. La convenuta verserà all'appellante un'equa indennità per ripetibili di appello. Per questi motivi, richiamati gli art. 148 CPC e la LTG, dichiara e pronuncia: 1. L'appello 2 giugno 2010 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano tasse né spese di appello. AP 1 rifonderà ad AO 1 fr. 800.- per ripetibili di appello. 3. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio sud Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente Il segretario

Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 74 cpv. 2 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117 LTF). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e medesima istanza (art. 119 LTF).

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