

TI_GERICHTE 12.2010.110 vom 11. Oktober 2010

TI Tribunale d'appello, 2010-10-11, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2010.110

FR: TI_GERICHTE 12.2010.110 du 11 octobre 2010

IT: TI_GERICHTE 12.2010.110 del 11 ottobre 2010

Regeste

Contratto di lavoro, divieto di concorrenza dopo la fine del rapporto di lavoro, pagamento della pena convenzionale pattuita, interpretazione di clausola sulla limitazione territoriale del divieto di concorrenza

Erwägungen

E. 1

Il Pretore, con la sentenza 28 maggio 2010 qui impugnata, ha constatato la violazione del divieto di concorrenza, previsto nella clausola 3.8 (doc. A), da parte dell'ex dipendente, e ha pertanto ritenuto corretto sanzionare tale violazione con la condanna del lavoratore al pagamento della pena convenzionale prevista al paragrafo 3.9 del contratto di lavoro (doc. A), riducendone tuttavia l'importo a fr. 20'000.-, in quanto eccessiva. Il primo giudice infatti, ha accertato nel corso dell'istruttoria che l'istante, dopo aver rescisso il contratto di lavoro, ha concluso un nuovo contratto di lavoro con una ditta concorrente della convenuta, attiva nell'identico ramo professionale e nel medesimo raggio territoriale della precedente datrice di lavoro. Il Pretore ha poi ritenuto la clausola relativa al divieto di concorrenza conforme alle condizioni di validità di cui all'art. 340 cpv. 1 e 2 CO ed ha di conseguenza applicato la suddetta clausola, condannando l'ex dipendente al pagamento ridotto della pena convenzionale, in applicazione dell'art. 163 cpv. 3 CO. Da tale importo ha poi dedotto le pretese accertate in favore del dipendente, in fr. 14'255.50, sicché l'istante è stato condannato a versare alla controparte l'importo di fr. 5'744.50.

E. 2

L'appellante contesta il giudizio pretorile ribadendo la nullità della clausola di divieto di concorrenza prevista ai punti 3.8 e 3.9 del contratto di lavoro (doc. A). Egli ritiene a questo proposito che la clausola sia incompleta e pertanto da invalidare, mancando in particolare di regolamentare tutte e tre le limitazioni previste dall'art. 340a cpv. 1 CO, ossia la limitazione di luogo, tempo ed oggetto. Essendo la clausola stipulata non valida, l'appellante chiede dunque che la pena convenzionale prevista al punto 3.9 non sia applicata. A suo dire il Pretore ha sì ritenuto la clausola di non concorrenza troppo generica, poiché limitata esclusivamente sul piano temporale, ma, ciò nonostante, ne ha ammesso la validità, avendo accertato, nel corso dell'istruttoria, l'effettiva violazione del divieto di concorrenza. Così facendo il Giudice di prime cure avrebbe violato la volontà del legislatore ed in particolare l'art. 340a CO. Inoltre l'ex dipendente evidenzia che la clausola, essendo particolarmente ampia per quanto concerne la limitazione territoriale, avrebbe dovuto almeno prevedere una contropartita economica che indennizzasse l'obbligo del dipendente a cambiare tipo di attività in caso di rescissione del rapporto di lavoro, al fine di non compromettere gravemente il suo avvenire economico.

E. 3

In concreto il litigio verte dunque sull'interpretazione e l'applicabilità della clausola 3.8 del contratto individuale di lavoro stipulato fra le parti (doc. A) e la conseguente pena convenzionale contenuta nel paragrafo 3.9 dello stesso. Secondo quanto disposto nella prima parte di tale clausola, "durante il rapporto di lavoro e per i tre anni successivi egli non deve in alcun modo fare concorrenza alla società AO 1". Il punto 3.9 prescrive poi che "per contravvenzione agli accordi di cui al paragrafo 3.8 del contratto, il dipendente si impegna al pagamento di una multa convenzionale di Fr. 30'000.-; eventuali altre pretese per risarcimento danni rimangono possibili. In qualsiasi caso dopo il pagamento della multa convenzionale AO 1 si riserva il diritto di richiedere il rispetto di suddetti paragrafi".

E. 3.1

In base ai criteri abituali d'interpretazione contrattuale il contenuto di un accordo viene stabilito in primo luogo mediante interpretazione soggettiva, ovvero sulla base della vera e concorde volontà dei contraenti ai sensi dell'art. 18 cpv. 1 CO. Quando invece non vi sono accertamenti di fatto sulla reale concordanza della volontà di contraenti, rispettivamente se il giudice constata che una parte non ha compreso la volontà dell'altra, il contenuto del contratto viene interpretato grazie al principio dell'affidamento, secondo il quale è determinante il senso che ogni contraente poteva e doveva ragionevolmente attribuire alle dichiarazioni di volontà dell'altro nella situazione concreta (DTF 127 III 444 consid. 1b, 126 III 59 consid. 5b, 126 III 375 consid. 2e/aa, 123 III 165 consid. 3a; IICCA 18 luglio 2007, inc. 10.2003.15; II CCA 2 aprile 2003 inc. n. 12.2002.105). Di principio, nel caso in cui il tenore letterale di un contratto è sufficientemente chiaro e riporta fedelmente la reale volontà delle parti, il giudice non deve fare capo ad altri mezzi interpretativi per stabilire tale volontà (Gauch/Aepli/Stoekli , Präjudizienbuch zum OR, 5 a ed., Zurigo 2002, n. 3-6 ad art. 18 CO; Girsberger , Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 3 a ed., Basilea 2003, n. 36-39 ad art. 18 CO; Gauch/Schluep/ Schmid/Rey , Schweizerisches Obligationenrecht AT, 7 a ed., Zurigo 1998, n. 1001 ss.). La giurisprudenza ha poi sfumato il principio volto ad escludere ogni possibilità di interpretazione in presenza di una clausola contrattuale di chiaro tenore (DTF 127 III 444 consid. b), precisando tuttavia che ci si deve scostare dal testo adottato dagli interessati solamente in presenza di un serio motivo che permette di ritenere ch'esso non corrisponde alla loro volontà. Infine, va rammentato che il principio dell'affidamento permette d'imputare ad una parte il senso oggettivo della sua dichiarazione o del suo comportamento, anche se questo non corrisponde alla sua intima volontà (DTF 129 III 218 consid. 2.5 pag. 122 con rinvii).

E. 3.2

Nel caso concreto, non essendo possibile ricostruire una reale concordanza delle parti circa l'applicabilità della clausola n. 3.8, occorre interpretarne il contenuto secondo il principio dell'affidamento. Ora, tale clausola è costitutiva di un divieto di concorrenza generico per il quale è stata prevista una multa convenzionale di fr. 30'000.- in presenza di una sua violazione. Perciò risulta pertanto essere pacifico che le parti abbiano voluto pattuire una clausola di divieto di concorrenza. È invece controversa la sua validità sul piano formale, la sua conformità agli art. 340 e ss. CO e la relativa applicabilità al caso concreto.

E. 4

Secondo quanto disposto dall'art. 340 CO , il lavoratore che ha l'esercizio dei diritti civili può obbligarsi per scritto verso il datore di lavoro ad astenersi da ogni attività

concorrenziale dopo la fine del rapporto di lavoro, in particolare a non esercitare per proprio conto un'azienda concorrente né a lavorare in una tale azienda né a parteciparvi (cpv. 1). Il divieto di concorrenza è valido soltanto se il rapporto di lavoro permette al lavoratore di avere cognizione della clientela o dei segreti di fabbricazione e d'affari e se l'uso di tali conoscenze possa cagionare al datore un danno considerevole (cpv. 2). In virtù dell'art. 340a CO il divieto di concorrenza deve poi essere convenientemente limitato quanto al luogo, al tempo e all'oggetto, così da escludere un ingiusto pregiudizio all'avvenire economico del lavoratore; esso può superare i tre anni soltanto in circostanze particolari (cpv. 1). Secondo l'art. 340a cpv. 2 CO, il giudice ha la facoltà restringere secondo il suo libero apprezzamento un divieto eccessivo, tenendo conto di tutte le circostanze; egli deve inoltre considerare convenientemente un'eventuale controprestazione del datore di lavoro. La dottrina ha avuto modo di precisare che nel caso di una clausola valida secondo l'art. 340 cpv. 2 CO, ma eccessiva secondo l'art. 340a cpv. 1 CO, l'art. 340a cpv. 2 CO permette di derogare al principio di nullità previsto dall'art. 20 CO, stabilendo che la medesima non debba essere interamente considerata nulla, potendo rimanere valida nella misura in cui non eccede i limiti ammissibili (Wylér, *Droit du travail*, Berna, 2^a ed., 2008, pagg. 610-611; Tercier/Favre, *Les contrats spéciaux*, Zurigo, 4^a ed., 2009, no. 3848 ss.).

E. 5

In concreto, come rettamente analizzato dal Pretore e peraltro non contestato, la clausola contrattuale rispetta le condizioni di validità di cui all'art. 340 cpv. 1 e 2 CO. Infatti l'istante godeva palesemente dell'esercizio dei diritti civili e la clausola di divieto di concorrenza è stata prevista nella forma scritta come prescritto dalla legge ("non deve in alcun modo fare concorrenza alla società AO 1"). L'ex dipendente era quindi consapevole dell'esistenza di tale clausola, dell'impegno sottoscritto e delle conseguenze che esso avrebbe comportato sul piano della propria libertà economica. Inoltre, l'istante, esercitando la funzione di rappresentante di vendita, era certamente a conoscenza della clientela della convenuta, clientela a cui faceva regolarmente visita, ragione per la quale l'ex dipendente è palesemente nella posizione di poter causare alla convenuta un danno considerevole. In merito a tale danno occorre evidenziare come la giurisprudenza abbia ritenuto sufficiente l'accertamento del rischio concreto che un simile danno si concretizzi, senza che il datore di lavoro debba provare un danno effettivo (DTF 91 II 372; Wylér, op. cit., pag. 600). Va infine rilevato che la sola violazione della clausola da parte del lavoratore comporta il pagamento della pena convenzionale (art. 161 cpv. 1 CO), per cui il datore di lavoro è dispensato dal provare il rapporto di causalità adeguato (Tercier/Favre, op. cit., no. 3865).

E. 6

a ed., ad art. 340a N7; ZR 103, n. 42, consid. 2.2). In concreto occorre dunque valutare se la clausola può essere considerata valida e, di conseguenza, se può essere applicata. Ora, come analizzato in precedenza (ad 3.1), interpretando il paragrafo 3.8 del contratto di lavoro appare evidente che sia prevista una clausola di divieto di concorrenza, come affermato dal Pretore, nella sua forma più generica, vale a dire "non deve in alcun modo fare concorrenza alla società AO 1". L'unica limitazione prevista dal contratto risulta al punto 3.8 e concerne unicamente la limitazione temporale, in quanto è previsto che la clausola di concorrenza sia valida "durante il rapporto di lavoro e per i tre anni successivi". Per quanto concerne le limitazioni in merito al luogo e all'oggetto il contratto è dunque silente, tuttavia, seguendo il principio in favore negotii, non la si può considerare nulla, ma al limite eccessiva, ragione per la quale occorrerebbe limitarla, oltre che nel tempo, nello spazio e nel genere di affari.

Tuttavia, come correttamente valutato dal Pretore, la limitazione risulterebbe irrilevante, avendo l'istruttoria evidenziato da un lato la violazione del divieto di concorrenza da parte del lavoratore, dall'altro, l'avvenuta concorrenza su di un territorio che può essere ritenuto identico a quello in cui la convenuta esercita la propria attività e dove, sino al licenziamento, aveva operato anche l'istante. Infatti le sedi di AO 1 e di S_____, rispettivamente convenuta e nuova datrice di lavoro dell'istante, sono situate la prima a T_____ e la seconda a B_____, e in concreto distano circa 1.5 km una dall'altra. Appare quindi evidente che il territorio in cui operano le due ditte sia praticamente identico e pure il genere di affari risulta essere il medesimo, ritenuto che entrambe si occupano principalmente di distribuzione di prodotti vernicianti (doc. 2; teste Wyden, verbale di udienza 12 maggio 2009). Vi è di più. L'istruttoria, come evidenziato dal Pretore, ha permesso di accertare concretamente la violazione della clausola di divieto di concorrenza ad opera dell'istante su territorio luganese e a sud di B_____, avendo quest'ultimo preso contatto con clienti di AO 1 da lui stesso serviti in precedenza, proprio per offrire loro simili prodotti di S_____. Sono in particolare emersi ripetuti contatti con C_____, contatti che hanno portato quest'ultima a fornirsi in modo maggiore presso S_____ (teste O_____, verbale di udienza 31 marzo 2009, "In precedenza la mia azienda ha acquistato quasi tutti i prodotti presso la convenuta per il tramite dell'istante. (...) Ho acquistato prodotti della S_____ offertimi dall'istante. (...) Adesso comperiamo tanto dalla S_____ e molto meno dalla T_____. Non abbiamo comperato da S_____ per almeno 10 anni"). Ne discende che la violazione del divieto di concorrenza da parte dell'ex lavoratore appare palese e pertanto la clausola, oltre a risultare valida, è applicabile al caso concreto.

E. 7

Per quanto concerne la mancanza di un'indennità riconosciuta dalla datrice di lavoro per la sottoscrizione della clausola di divieto di concorrenza occorre ricordare che, come giustamente sostenuto dal Giudice di prime cure, la medesima non riveste carattere obbligatorio né risulta determinante per la validità della clausola stessa, a meno che non comporti un grave pregiudizio all'avvenire economico del lavoratore (Wyler , op. cit., pag. 605). Riguardo a quest'ultimo punto, come analizzato dal Pretore, ciò non è il caso nella fattispecie, poiché l'istante avrebbe potuto continuare ad esercitare la propria professione in un altro territorio, rispettivamente cambiare il ramo di attività, ad esempio esercitando la professione di rappresentante di altri prodotti, oppure ancora, avrebbe potuto, tramite accordo o pagamento della multa convenzionale, ottenere il consenso dalla datrice di lavoro a trasferirsi nella ditta concorrente. In concreto, pagando la pena convenzionale, il lavoratore può continuare ad esercitare la propria professione di rappresentante di vendita presso una ditta concorrente, S_____, ragione per la quale il suo avvenire economico non risulta per nulla pregiudicato. La sentenza pretorile resiste anche a tale critica.

E. 8

In merito alla pena convenzionale va detto che, laddove prevista, e in caso di una accertata violazione del divieto di non concorrenza, il lavoratore è tenuto a pagarla. Ai sensi dell'art. 163 cpv. 1 CO le parti fissano liberamente la somma della pena, tuttavia, conformemente all'art. 163 cpv. 3 CO, il Giudice ha la facoltà di ridurre la somma prevista qualora la ritenga eccessiva. A questo proposito egli terrà conto dell'insieme delle circostanze, in particolare della durata del rapporto di lavoro, del salario percepito dal lavoratore, della sua conoscenza della clientela, della sua posizione gerarchica in seno all'impresa e

dell'esistenza di prove da parte del datore di lavoro relative al danno subito. Nella pratica il salario annuale costituisce il tetto massimo della penalità, anche se, va rilevato, raramente concesso. Quando una pena espressamente pattuita non appare eccessiva, il datore di lavoro è dispensato dall'onere di comprovare il danno e il nesso causale e di conseguenza deve solamente provare la pattuizione del divieto e la sua violazione (Wyler , op. cit., pag. 612; Tercier/Favre , op. cit., no. 3863). Nella fattispecie, considerando le circostanze sopra elencate e la corretta valutazione delle stesse da parte del Pretore, come pure la giurisprudenza pertinente, la pena stabilita dal primo Giudice nella sentenza qui impugnata, corrispondente a un importo che si situa fra 3 e 4 mensilità (cfr. conteggi di stipendio doc. 4, 5 e 6), appare congrua. Ne discende che l'istante è tenuto a rifondere alla convenuta una pena convenzionale di fr. 20'000.-. Tenuto conto delle pretese salariali, accertate dal Pretore in fr. 14'255,20, e della compensazione operata dalla convenuta, rimane in favore di quest'ultima un saldo di fr. 5'744.50.

E. 9

Per quanto precede, la sentenza impugnata resiste alle critiche e l'appello 10 giugno 2010 deve essere respinto. L'emanazione del presente giudizio rende priva di oggetto la richiesta di concedere all'appello effetto sospensivo, presentata il 10 giugno 2010. Non si prelevano tasse e spese, trattandosi di una causa fondata sul diritto del lavoro e di valore non superiore all'importo di fr. 30'000.-. L'appellante verserà nondimeno alla convenuta un'equa indennità per ripetibili di appello. Per questi motivi, richiamati gli art. 148 CPC, la LTG e il Regolamento sulle ripetibili, dichiara e pronuncia: 1. L'appello

E. 10

giugno 2010 di AP 1 è respinto . 2. Non si prelevano tasse né spese di appello. AP 1 rifonderà a AO 1 fr. 700.- a titolo di ripetibili di appello. 3. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2 Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La presidente Il segretario Rimedi giuridici

Nelle cause a carattere pecuniario in materia di contratto di lavoro con un valore litigioso superiore a fr. 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 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.