

## **TI\_GERICHTE 16.2001.80 vom 8. März 2002**

TI Tribunale d'appello, 2002-03-08, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.2001.80](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2001.80)

FR: TI\_GERICHTE 16.2001.80 du 8 mars 2002

IT: TI\_GERICHTE 16.2001.80 del 8 marzo 2002

### **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

Con il presente tempestivo gravame \_\_\_\_\_ è insorta contro il predetto giudizio postulandone l'annullamento sulla base del titolo di cassazione di cui all'art. 327 lett. g CPC. La ricorrente rimprovera al primo giudice di aver arbitrariamente valutato le prove ed erroneamente applicato il diritto, in particolare per non essersi attenuto al testo chiaro della clausola contrattuale che non presta il fianco a nessun tipo di interpretazione, nel senso che l'obbligo di restituzione dei costi di formazione -in caso di rottura anticipata del contratto- sussiste indipendentemente da chi lo disdice. Comunque sostiene che il primo giudice non ha avvertito che la disdetta è stata giustificata dal comportamento anticontrattuale del dipendente, così come emerge dagli atti della causa. A questo proposito l'insorgente rimprovera al pretore anche di aver disatteso il principio indagatorio che regola la procedura nelle cause derivanti da contratto di lavoro e che nel caso specifico gli imponeva, se necessario, di indagare sulla causa del licenziamento. Con osservazioni 11 ottobre 2001 controparte postula la reiezione del ricorso.

#### **E. 4**

Giusta l'art. 327 lett. g CPC una sentenza del Pretore o del Giudice di pace può essere annullata quando è stata manifestamente violata una norma di diritto materiale o formale oppure in caso di valutazione manifestamente errata di atti di causa o di prove. Per costante giurisprudenza del Tribunale federale una decisione è arbitraria quando viola gravemente una norma o un principio giuridico chiaro e indiscusso o quando contrasta in modo intollerabile con il sentimento della giustizia e dell'equità. Arbitrio e violazione della legge non vanno confusi: per essere definita arbitraria una violazione dev'essere manifesta e riconosciuta (o riconoscibile) a prima vista; l'arbitrio non può essere ravvisato già nella circostanza che un'altra soluzione sarebbe immaginabile o persino preferibile, così che è possibile scostarsi da questa scelta solamente se la soluzione censurata appare insostenibile, in contraddizione palese con la situazione reale, non sorretta da ragione oggettiva o lesiva di un diritto certo ( DTF 126 I 170 consid. 3a).

#### **E. 5**

Elementi di giudizio sul carico delle spese di formazione del personale sono offerti dalla dottrina relativa all'art. 327a CO che formula il principio secondo cui è obbligo del datore di lavoro di rimborsare al lavoratore tutte le spese rese necessarie dall'esecuzione del lavoro ( Reh binder , in Comm. di Berna, 1985, art. 327a CO, N. 3; Streiff/ von Kaenel , Arbeitsvertrag, 1992, art. 327a CO, N. 2 e 7; Brühwiler , Kommentar zum

Einzelarbeitsvertrag, 1996, art. 327a CO, N. 1). Nel caso concreto le parti non hanno dibattuto questo aspetto della vertenza, né la datrice di lavoro -vantando il proprio credito- ha sostenuto che la frequenza dei corsi di tedesco fosse stata richiesta dal lavoratore; d'altra parte, dalla lettera 17 agosto 2000, contemporanea quindi alla stipulazione del contratto di lavoro, risulta il programma stabilito dalla datrice di lavoro per lo studio della lingua tedesca da parte del lavoratore, suddiviso in due cicli di lezioni il superamento dei quali era posto come condizione per due successivi aumenti salariali: la prima volta da fr. 3'575.- a fr. 3'900.- e la seconda a fr. 4'100.- (doc. E). Se ne potrebbe quindi dedurre che, se i corsi in questione non sono stati una condizione per concludere il contratto, essi lo erano per ottenere condizioni salariali migliori; in altre parole, la datrice di lavoro ha scelto questo tipo di incentivo, nell'implicita necessità di disporre di personale che sapesse il tedesco. Si tratta pertanto almeno di una formazione nell'interesse dell'impresa, ancorché non indispensabile per la prestazione dell'attività lavorativa (Rehbinder, op. cit., ibidem, pag. 396), né (verosimilmente) imposta al lavoratore. Dimostrato l'obbligo generico della datrice di lavoro di assumersi le spese corrispondenti, la soluzione impugnata, ossia la reiezione della domanda di \_\_\_\_\_ di vedersi rifuse le spese dei corsi per complessivi fr. 6'400.- non può essere considerata arbitraria, malgrado la lettera della pattuizione che vincola l'impegno a una certa durata del rapporto di lavoro (doc. E). Appare infatti sostenibile che la stessa pattuizione, così come formulata, potrebbe persino non essere valida, mancando di un elemento fondamentale per il lavoratore, ossia il costo che gli sarebbe stato accollato nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse cessato anzitempo (com'è infatti avvenuto) (Streiff/von Kaenel, op. cit., art. 327a CO, N. 7). Ma ancora la sentenza pretorile non è arbitraria laddove corrisponde a una regola fondamentale del diritto contrattuale secondo cui il debitore obbligato sotto condizione, finché questa è pendente, non può fare alcunché che possa impedire il debito adempimento della sua obbligazione (art. 152 cpv. 1 CO). In concreto, l'impegno preso dalla datrice di lavoro in relazione ai costi dei corsi di tedesco, obbligazione vincolata a una durata minima del rapporto di lavoro, non avrebbe potuto essere vanificata dalla stessa debitrice dando fine prematuramente a tale rapporto nei termini contrattuali, e comunque senza addurre e provare motivi tali da rendere legittimo quel comportamento. Stando così le cose, ossia mancando l'accertamento che la società debitrice -licenziando il lavoratore- abbia agito per difendere propri interessi preponderanti (Ehrat, in Comm. di Basilea, ed. 2, art. 156 CO, N. 6), sarebbe sostenibile l'applicabilità dell'art. 156 CO secondo cui la condizione si ha per verificata se il suo adempimento sia stato da una delle parti impedito in urto con la buona fede. 6. Nell'ambito dell'accertamento di questo aspetto della fattispecie non può essere accolta nemmeno l'ultima censura del ricorso poiché, contrariamente a quanto preteso dalla ricorrente, il principio indagatorio che regge la procedura nelle controversie derivanti da contratto di lavoro (art. 417 lett. c CPC) non esime le parti da una conduzione diligente del processo, segnatamente dall'obbligo di proporre i fatti, di sostanziarli e di indicarne i mezzi di prova (Cocchi/Trezzini, CPC-TI, ad art. 417, m. 1, 2, 4 e 6). Per contro la ricorrente, a fronte delle tesi difensive del convenuto, ma ancor prima conoscendo la problematica sorta attorno ai motivi del licenziamento (doc. 1 e 3), non ha ritenuto di fondarsi sui motivi di tale provvedimento estremo (doc. 1) per sostenere il proprio diritto alla rifusione delle spese: né nello scritto esplicativo dell'istanza (doc. A), né in sede di replica. Il tema delle cause legittime della disdetta del rapporto di lavoro, proposto per la prima volta in questa sede, rappresenta così un inammissibile fatto nuovo (art. 321 CPC) e la pretesa mancata attività del primo giudice non può che essere addossata all'inattività della stessa ricorrente.

**E. 7**

Alla luce di quanto sopra esposto il ricorso, che non ha evidenziato il titolo di cassazione invocato, deve così essere respinto, con il carico delle ripetibili alla parte resistente (art. 148 e art. 417 lett. e CPC). Motivi per i quali, richiamati gli art. 327 segg. e 417 CPC pronuncia:

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