

TI_GERICHTE 38.2008.6 vom 12. März 2008

TI Tribunale d'appello, 2008-03-12, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2008.6

FR: TI_GERICHTE 38.2008.6 du 12 mars 2008

IT: TI_GERICHTE 38.2008.6 del 12 marzo 2008

Regeste

Assicurato sospeso per 35 giorni, poi ridotti a 25 in sede di opp., per essersi licenziato senza aver reperito un nuovo impiego. Motivaz. addotte (incompatib. allo svolgim. funzione, insanabile contrasto con colleghi) non tali da rendere inesigibile prosecuz. almeno temporanea del lavoro. Sanzione confermata

Erwägungen

E. 31

und 60 Tagen beschränkt. Dagegen hat das Eidgenössische Versicherungsgericht im nicht veröffentlichten Urteil B. vom 15. febbraio 1999 (C 226/98) unter Hinweis auf die bisherige Rechtsprechung (nicht veröffentlichtes Urteil W. vom 16. September 1998 [C199/98] sowie in RJJ 1998 S. 213 publiziertes Urteil B. vom 28. November 1997 [C 282/97]), an welcher das erwähnte Urteil U. nichts geändert hat, entschieden, dass beim Einstellungsgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer neuen Stelle dem konkreten Sachverhalt für die Verschuldensbeurteilung im Allgemeinen eine grössere Bedeutung zukommt als bei Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG)), wo Tatsache und Schwere des Verschuldens meist klar feststehen. Art. 45 Abs. 3 AVIV kann daher bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 AVIV lediglich die Regel bilden, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden kann. Insoweit ist das Ermessen von Verwaltung und Sozialversicherungsrichter nicht auf eine Einstellungsdauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt, sondern lässt auch eine mildere Sanktion zu. Diese Überlegungen haben - unter dem Gesichtspunkt entschulbaren Gründe - auch ihre Gültigkeit, wenn es - wie Hier - um die Ablehnung einer (nicht amtlich zugewiesenen) zumutbaren Arbeit von bloss befristeter Dauer geht. (...)" (cfr. DLA 2000, N. 9, consid. 4 b)aa), pag. 50) Nonostante il principio generale enunciato all'art. 45 cpv. 3 OADI, la giurisprudenza federale appena citata ha dunque stabilito che, trattandosi di un assicurato che si licenzia senza essersi preventivamente procurato un nuovo posto di lavoro, l'esame delle circostanze del caso concreto riveste un'importanza fondamentale. Il potere di apprezzamento dell'amministrazione e dei tribunali delle assicurazioni sociali nel decidere la durata di una sanzione non è dunque limitato a quanto previsto in caso di colpa grave all'art. 45 cpv. 2 lett. c OADI, bensì permette in taluni casi di infliggere anche penalità più miti (cfr. RtiD I- 2004 pag. 212 seg.; DLA 2000 pag. 41 seg.; DLA 2000 pag. 50; STFA dell'11 novembre 2003 nella causa SECO c/ B.-D., C 288/02; STFA del 4 agosto 2003 nella causa SECO c/ S., C 221/02; STCA del 17 marzo 2003 nella causa SECO c/ J., C 278/01). Ciò vale peraltro anche per le sanzioni fondate sull'art. 30 cpv. 1 lett. d LADI (cfr. DTF 130 V 125 seg. e D. Cattaneo, "Assicurazioni sociali : alcuni temi d'attualità" in RtiD I-2004 pag. 215 seg., in particolare pag. 237-239) In una sentenza C 153/06 del 12 marzo 2007 il Tribunale federale ha stabilito che, a torto, un Tribunale

cantonale delle assicurazioni aveva ridotto da 25 a 20 giorni la durata della sospensione inflitta dall'amministrazione a un assicurato che aveva sciolto il contratto di lavoro durante il periodo di prova. Al riguardo l'Alta Corte si è così espressa: " 2.2 Hinsichtlich des Verschuldensgrades hat das kantonale Gericht überdies richtig erwogen, dass die nicht entschuldbare Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen gestützt auf Art. 45 Abs. 3 AVIV in der Regel als schweres Verschulden zu werten ist (zur möglichen Abweichung hievon bei Vorliegen besonderer Umstände: BGE 130 V 125 ff.; ARV 2000 Nr. 8 S. 42 E. 2c, C 226/98). Bei der Überprüfung der Angemessenheit (vgl. Art. 132 lit. a OG) der verfügten Einstellungsdauer ist sodann der Grundsatz zu beachten, dass das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf; das Gericht muss sich auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen. Vermag das kantonale Gericht einen solchen triftigen Grund für den Eingriff in das Ermessen der Verwaltung darzutun, namentlich indem einem im Verwaltungsverfahren noch unbeachteten Umstand Rechnung getragen wird, weicht das Bundesgericht seinerseits nicht ohne triftigen Grund in das der Vorinstanz zustehende Ermessen ein (BGE 126 V 353 E. 5d S. 362, 123 V 150 E. 2 S. 152; Urteil C 43/06 vom 19. April 2006, E. 1.2). 3. 3.1 Aufgrund der Akten steht fest, dass die Beschwerdegegnerin am 26. April 2005 eine unbefristete Teilzeitstelle als kaufmännische Mitarbeiterin bei der Firma P. _____ AG, von sich aus während der Probezeit auf den 6. Mai 2005 kündigte, da die Stelle offenbar nicht ihren Erwartungen entsprach. Der Streit dreht sich letztinstanzlich einzig um die verschuldensabhängige Dauer der Einstellung. Dabei stellt sich insbesondere die Frage, ob das kantonale Gericht zu Recht ins Ermessen der Verwaltung eingegriffen hat. 3.2 Nach Auffassung des kantonalen Gerichts trägt die von der Kasse verfügte, im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens angesiedelte Einstellungsdauer von 25 Tagen den individuellen Umständen, namentlich den geltend gemachten Spannungen am Arbeitsplatz, nicht hinreichend Rechnung. Zu Gunsten der Versicherten habe die Verwaltung - gemäss Beschwerdeantwort im vorinstanzlichen Verfahren - nur die laufende Probezeit berücksichtigt. Deshalb sei eine Einstellungsdauer von 20 Tagen - mithin im unteren Bereich des mittleren Verschuldens - angemessen. 3.3 Die beschwerdeführende Kasse hält letztinstanzlich daran fest, dass bei der Bemessung des Verschuldens sowohl die Tatsache, dass die Beschwerdegegnerin in der Probezeit gekündigt habe, als auch die nicht einfache Situation am Arbeitsplatz berücksichtigt worden sei, weshalb man bei der individuellen Verschuldensbeurteilung auch nur von einem mittelschweren Verschulden ausgegangen sei. Da an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung keine neuen Gründe für die Unzumutbarkeit der Arbeitsstelle vorgebracht worden seien, stelle die vorgenommene Kürzung des kantonalen Gerichts einen unzulässigen Eingriff in das der Verwaltung zustehende Ermessen dar. 3.4 Rechtsprechungsgemäss vermögen weder gesundheitliche Beschwerden, solange sie nicht ärztlich attestiert worden sind (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238), noch ein schlechtes Arbeitsklima oder Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (ARV 1986 Nr. 23 S. 92 E. 2b, C 202/85). Gründe, welche den Verbleib an der Arbeitsstelle unzumutbar gemacht hätten, liegen hier klarerweise nicht vor, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgte. Indessen können die genannten Umstände das Verschulden, die Stelle ohne Zusicherung einer neuen gekündigt zu haben, in einem milderem Licht erscheinen lassen. Dabei gilt es zu beachten, dass eine sachgerechte Ermessensbetätigung erfordert, den gesamten Ermessensspielraum nach oben

und unten in einer dem jeweiligen Verschulden entsprechenden Weise zu nutzen (BGE 123 V 150 E. 3c S. 153). 3.5 Der Verfügung vom 28. Juli 2005 wie dem Einspracheentscheid vom 25. August 2005 ist zu entnehmen, dass die Kasse - wenn auch in knapp begründeter Form - sowohl die unbefriedigende Arbeitsplatzsituation aufgrund der Schwierigkeiten mit der direkten Vorgesetzten, als auch die erfolgte Kündigung während der Probezeit beachtet und das Verschulden ausdrücklich in "Berücksichtigung aller Umstände" als mittelschwer eingestuft hat. Mit dem Abweichen von der Regelsanktion im Bereich des schweren Verschuldens hat die Kasse demnach besondere Umstände, welche eine mildere Sanktion rechtfertigen, anerkannt. Dass sie dabei Erhebliches unbeachtet gelassen hätte, ergibt sich aus den Unterlagen nicht. Mit einer in der oberen Hälfte des mittleren Verschuldens liegenden Einstellungsdauer hat sie vielmehr ihr Ermessen sachgerecht betätigt, zumal aus den Akten nicht hervorgeht, dass die Versicherte Schritte zur Bereinigung der belastenden Situation mit der Vorgesetzten oder der aufgeführten arbeitsvertraglichen Differenzen unternommen hätte. Gemäss Angaben der Arbeitgeberin im vorinstanzlichen Verfahren vom 2. März 2006 schien sie vielmehr zu einer Klärung derselben gar nicht bereit. Die Beschwerdeführerin kündigte das Arbeitsverhältnis mithin bereits 24 Tage nach Stellenantritt, womit sie das Risiko einer erneuten Arbeitslosigkeit klarerweise in Kauf nahm. Ihr persönliches Verhalten hat zum Entstehen des Schadens im Sinne einer vermeidbaren finanziellen Mehrbelastung der Arbeitslosenversicherung beigetragen, woran sie angemessen mitzubeteiligen ist (vgl. Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, Rz 822 in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV: Soziale Sicherheit, 2., aktualisierte und ergänzte Auflage, Basel 2007). Wenn die Arbeitslosenkasse bei dieser Sachlage eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 25 Tagen verfügte, kann dies nicht als unangemessene Sanktion angesehen werden, welche eine abweichende Ermessensausübung wie sie die Vorinstanz vornahm, als naheliegender oder zweckmässiger erscheinen lässt." 2.6. Nella presente fattispecie è incontestato che l'assicurato ha sciolto di propria iniziativa il contratto di lavoro senza essersi preventivamente procurato un altro impiego. Egli deve dunque venire sospeso dal diritto all'indennità di disoccupazione sulla base degli art. 30 cpv. 1 lett. a LADI e 44 lett. b OADI, a meno che la prosecuzione del rapporto di lavoro, almeno fino al reperimento di una nuova occupazione, non fosse più ragionevolmente esigibile. Ora, le motivazioni addotte dall'assicurato (cfr. lettera di disdetta: incompatibilità allo svolgimento della funzione assegnata"; domanda d'indennità di disoccupazione, doc. 8: "incompatibilità con le funzioni assegnate (queste ultime non corrispondono al mio ruolo di assistente della responsabile)" e ricorso "insanabili contrasti con i colleghi, sia con la responsabile del ristorante"), non sono tali da rendere inesigibile la prosecuzione almeno temporanea del rapporto di lavoro. Infatti, come visto (cfr. consid. 2.2), la giurisprudenza federale esige che un assicurato mantenga il proprio posto di lavoro finché ne abbia trovato un altro anche malgrado il disaccordo con i colleghi di lavoro o la divergenza di vedute con i superiori. Del resto l'assicurato, al momento in cui ha dato le dimissioni, il 23 agosto 2007 (per il 30 agosto 2007 cfr. Doc. A4), aveva da poco iniziato (precisamente dal 1° luglio 2007) la sua attività presso il ristorante _____ della _____ di _____, dopo avere in precedenza lavorato presso la sede di _____ (dal 1° novembre 2006 al 30 giugno 2007, cfr. Doc. A2) e prima ancora presso quella di _____ (dal 1° giugno 2005 al 31 ottobre 2006), cfr. Doc. A3). RI 1, che è stato trasferito a _____ su sua richiesta ha riconosciuto che l'ambiente di lavoro non corrispondeva alle sue aspettative. Vista la soddisfacente attività professionale svolta in precedenza presso altre sedi della medesima azienda, secondo questo

Tribunale, l'assicurato, anziché sciogliere il contratto di lavoro, avrebbe dovuto cercare di discutere con i suoi superiori per risolvere i problemi che si erano presentati (cfr. Doc. 2 e Doc. 4; STF C 153/06 del 12 marzo 2007 riprodotta al consid. 2.5). Per quel che riguarda i problemi di salute alla base della decisione di sciogliere il contratto di lavoro (cfr. consid. 2.4), se è vero che in data 12 ottobre 2007 (e quindi successivamente alla fine del rapporto di lavoro) il dottor _____ ha attestato di avere visitato il ricorrente il 13 agosto 2007 (nell'opposizione del 25 settembre 2007 l'assicurato ha tuttavia affermato di essersi recato da un medico "qualche giorno dopo la rassegnazione delle dimissioni", cfr. Doc. 2) e di avere riscontrato una forte componente depressiva con disturbi dell'apparato gastrointestinale (senza appurare un problema organico) consigliandogli pertanto di "prendere in considerazione il fatto di cambiare posto di lavoro" (cfr. Doc. A5) è altrettanto vero che il medico non gli ha imposto l'immediato cambiamento del posto di lavoro. L'assicurato avrebbe così dovuto mantenere temporaneamente l'impiego e se non fosse riuscito a risolvere i problemi con i superiori e i colleghi avrebbe dovuto sciogliere il contratto soltanto dopo avere reperito una nuova occupazione. Al riguardo il TCA constata che l'assicurato ha sciolto il rapporto di lavoro senza neppure rispettare il termine di disdetta contrattualmente previsto (cfr. Doc. 15). Nella presente fattispecie l'amministrazione ha comunque tenuto in considerazione le osservazioni dell'assicurato nella misura in cui in sede di opposizione ha ridotto da 35 a 25 giorni la durata della sospensione (cfr. Doc. 2.5). Questa valutazione può essere fatta propria dal TCA, il quale non può senza validi motivi sostituire il suo apprezzamento a quello dell'amministrazione (cfr. la STF C 153/06 del 12 marzo 2007), per cui la decisione su opposizione deve essere confermata.

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