Urteilskopf

119 II 162

33. Estratto della sentenza 20 aprile 1993 della I Corte civile nella causa B contro G (ricorso per riforma)
Regeste (de):
Arbeitsvertrag. Fristlose Auflösung (Art. 337 OR); Disziplinarmassnahmen (Art. 323a Abs. 2, Art. 160 OR).

1. Offengelassen, ob nachträglich neue Entlassungsgründe vorgebracht werden können (E. 1).

2. Im Arbeitsvertrag können Disziplinarmassnahmen vorgesehen werden, die ihrem Wesen nach Konventionalstrafen darstellen. Solche Sanktionen müssen in jedem Fall verhältnismässig, und ihre Art muss, soweit möglich, vorher beschrieben worden sein (E. 2).

Regeste (fr):
Contrat de travail. Résiliation immédiate (art. 337 CO); sanctions disciplinaires (art. 323a al. 2, art. 160 CO).

1. La question de savoir s'il est possible d'invoquer a posteriori de nouveaux motifs de licenciement peut rester indécise (consid. 1).

2. Le contrat de travail peut prévoir des sanctions disciplinaires qui, de par leur nature, constituent des peines conventionnelles. De telles sanctions doivent dans tous les cas être proportionnées et, dans la mesure du possible, leur nature doit être préalablement déterminée (consid. 2).

Regesto (it):
Contratto di lavoro. Risoluzione immediata (art. 337 CO); sanzioni disciplinari (art. 323a cpv. 2, art. 160 CO).

1. Lasciata aperta la questione di sapere se sia possibile invocare a posteriori nuovi motivi di licenziamento (consid. 1).

2. Nel contratto di lavoro possono essere previste sanzioni disciplinari che, per la loro natura, costituiscono pene convenzionali. Tali sanzioni devono in ogni caso essere proporzionate e nella misura del possibile deve esserne predeterminata e circoscritta la natura (consid. 2).

Sachverhalt ab Seite 162

A.- B ha stipulato il 19 maggio 1989 un contratto di lavoro con G, mediante il quale quest'ultimo è stato ingaggiato dal 1o agosto 1989 fino al 1o maggio 1990 come giocatore di pallacanestro. Il contratto prevedeva l'obbligo per il giocatore di dar seguito alle convocazioni di B, di partecipare agli allenamenti, di non esercitare attività suscettibili di compromettere la sua integrità fisica,

di comportarsi con correttezza sia nell'ambito dell'attività svolta per la convenuta che nella vita privata e di non rilasciare a terze persone dichiarazioni atte a danneggiare la convenuta dal punto di vista sportivo o nella sua immagine. In caso di violazione degli obblighi contrattuali B si riservava il diritto di comminare multe e, in casi gravi, di sospendere il pagamento dello stipendio. B si impegnava a versare al giocatore un salario annuo di Fr. 33'000.–, un rimborso spese di Fr. 17'000.– e a mettergli a disposizione un appartamento in comune con altro giocatore. Nel contratto erano poi previsti premi speciali in caso fossero stati raggiunti determinati risultati. Con lettera del 1o febbraio 1990 B ha inflitto al giocatore una multa di Fr. 1'500.–. Motivo della sanzione era il rifiuto del giocatore di seguire gli allenamenti e il contegno sconveniente che egli aveva assunto nei confronti della società e dei compagni; nello scritto si faceva inoltre riferimento a precedenti richiami. La multa di Fr. 1'500.– è stata dedotta dallo stipendio dovuto al giocatore per il mese di febbraio. Il 27 marzo 1990 B ha inflitto al giocatore un'ulteriore multa di Fr. 1'500.–, avendo egli rilasciato un'intervista lesiva per l'immagine della società. Anche questo importo è stato dedotto dallo stipendio. Con scritto raccomandato del 13 aprile 1990 B ha licenziato in tronco il giocatore per avere questi vestito durante una partita la maglia del Vevey. Inoltre gli è stata inflitta una nuova multa di Fr. 3'000.–. Il 26 aprile 1990 G ha contestato i fatti addebitatigli, chiedendo lo stipendio fino alla fine del mese di maggio 1990 e la restituzione degli importi dedotti a titolo di sanzione.

B.- Con sentenza del 31 agosto 1992 il Pretore del Distretto di Bellinzona ha condannato B al pagamento di Fr. 9'833.40 oltre interessi al 5% dal 1o giugno 1990. Il Giudice di primo grado ha ritenuto giustificata la seconda multa di Fr. 1'500.–. B - e in via adesiva G - sono insorti al Tribunale di appello. Il 4 dicembre 1992 la II Camera civile ha respinto l'appello principale e accolto parzialmente quello adesivo. B è stato condannato a versare a G l'importo di Fr. 11'333.40 (due mensilità di Fr. 4'166.70 ciascuna e Fr. 3'000.– in restituzione delle deduzioni per le due multe). La Corte cantonale ha in sostanza rilevato che non sussisteva alcun motivo per un licenziamento immediato e che le due multe non avevano alcun valido fondamento contrattuale.

C.- Insorto tempestivamente al Tribunale federale con un ricorso per riforma, B postula l'annullamento del giudizio cantonale e la reiezione dell'azione.

Erwägungen

Dai considerandi:

1. Nello scritto del 13 aprile 1990 il convenuto ha menzionato quale unico motivo per il licenziamento immediato la circostanza che in una partita l'attore aveva vestito la maglia del Vevey. A questo proposito la Corte cantonale ha accertato che dall'istruttoria non risultava che l'attore avesse effettivamente indossato la maglia del Vevey. Simile accertamento di fatto vincola la giurisdizione per riforma (art. 63 cpv. 2 OG). La tesi ribadita dal convenuto anche in questa sede, secondo cui l'attore avrebbe vestito la maglia del Vevey, è quindi irrilevante ai fini dal giudizio, dal momento che nel ricorso non viene sollevata alcuna critica ammissibile della fattispecie accertata dalla Corte cantonale (DTF 115 II 485 seg. consid. 2a con rinvii). Davanti al Pretore il convenuto ha poi rimproverato all'attore di aver giocato (verosimilmente nell'aprile 1990) per il Vevey. Egli ha quindi fatto valere in causa un motivo di licenziamento immediato diverso da quello fatto valere inizialmente. Secondo la giurisprudenza relativa all'art. 352 CO nella versione del 30 marzo 1911, che corrisponde a quella dell'art. 337 CO nel suo testo al 25 giugno 1971, era ammissibile invocare nel corso della procedura nuove cause di risoluzione immediata del contratto di lavoro che non erano state indicate nella lettera di licenziamento (DTF 92 II 184), indipendentemente dal fatto che tali nuove cause erano note o meno al datore di lavoro al momento del

licenziamento (sentenza citata, pag. 189). Con la revisione parziale delle norme sul contratto di lavoro del 18 marzo 1988 (protezione dai licenziamenti) il capoverso 1 dell'art. 337 CO è stato completato nel senso che la parte che recede immediatamente dal contratto deve, a domanda dell'altra, comunicarne per scritto i motivi. Nel messaggio il Consiglio federale era dell'avviso che l'invocazione a posteriori di nuovi motivi di licenziamento fosse esclusa già dal diritto allora vigente, per cui era inutile precisare il testo legale in tal senso (cfr. FF 1984 II pag. n. 620.13 pag. 552 seg.). Di contro, REHBINDER (in: Berner Kommentar, 2a edizione, n. 17 ad art. 337 CO) sostiene, come prima, la tesi opposta, avvertendo però che la maggior parte degli autori e la giurisprudenza cantonale (cfr. JAR 1991 n. 231 e 276) hanno aderito all'opinione espressa dal Consiglio federale nel messaggio. Nel caso di specie, tale questione non deve comunque essere affrontata e può rimanere indecisa.

2. Negata l'esistenza di una causa giustificante il recesso in tronco dal contratto, resta da esaminare il fondamento delle multe comminate dal convenuto all'attore.

BGE 119 II 162 S. 165

In un rapporto contrattuale di diritto privato le parti sono poste di massima su un piano di parità. Nessuna parte gode di una posizione di autorità o di supremazia o è titolare di una potestà e/o di un potere punitivo. Nel rapporto di lavoro il lavoratore ha un obbligo di diligenza e fedeltà verso il datore di lavoro (art. 321a CO) e questi può stabilire direttive ed emanare istruzioni (art. 321d CO). Tuttavia, se il lavoratore viola i propri obblighi contrattuali, egli è in principio tenuto come per ogni altra violazione contrattuale al risarcimento del danno o, se del caso, il datore di lavoro può recedere unilateralmente dal contratto. Il datore di lavoro non dispone quindi di alcun potere disciplinare. Nel contratto di lavoro o in un eventuale regolamento aziendale è però possibile prevedere sanzioni disciplinari nel caso di violazioni contrattuali; tuttavia, tali sanzioni devono essere in ogni caso proporzionate e nella misura del possibile deve esserne predeterminata e circoscritta la natura (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 10a edizione, Berna 1991, pag. 61; REHBINDER in: Berner Kommentar, 2a edizione, n. 44 ad art. 321d CO; STAEHELIN, in: Zürcher Kommentar, 3a edizione, n. 23 ad art. 321d CO). Non è infatti ammissibile attribuire al datore di lavoro la facoltà di irrogare sanzioni o ammende a suo piacimento nel caso di violazione di obblighi contrattuali da parte del lavoratore; vi è quindi la necessità di garantire un esercizio imparziale ed equanime della facoltà sanzionatoria del datore di lavoro. Le multe previste nel contratto di lavoro rappresentano per la loro natura, come nel diritto delle associazioni e delle società, pene convenzionali (art. 160 CO; DTF 80 II 133; cfr. per le attività sportive SUTTER, Rechtsfragen des organisierten Sports unter besonderer Berücksichtigung des Einzelarbeitsvertrages, tesi Basilea 1984, pag. 188 segg.). Una pena convenzionale è valida se il suo ammontare è stabilito contrattualmente o è perlomeno determinabile, essendo inammissibile che una parte possa fissarla a suo piacimento. Nel caso concreto, dato che il contratto di lavoro non predetermina quali violazioni danno luogo a sanzione risp. l'ammontare della multa, manca una stipulazione valida della pena convenzionale. La disposizione contrattuale, che accorda al convenuto la facoltà di irrogare multe all'attore, non gli conferisce quindi diritti che vanno oltre la pretesa per risarcimento danni già prevista dalla legge nel caso di violazioni contrattuali. Tuttavia, il convenuto non ha mai fatto valere un danno di questo genere, per cui questo problema non si pone. Da ultimo, il modo di procedere del convenuto viola pure l'art. 323a cpv. 2 CO, secondo cui nel contratto individuale di lavoro la trattenuta non può superare un decimo del salario

BGE 119 II 162 S. 166

scaduto il giorno di paga né in totale il salario di una settimana lavorativa. A giusta ragione quindi la Corte cantonale ha ritenuto nulle le multe irrogate.