

## **TI\_GERICHTE 12.1996.202 vom 27. Januar 1997**

TI Tribunale d'appello, 1997-01-27, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.1996.202](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1996.202)

FR: TI\_GERICHTE 12.1996.202 du 27 janvier 1997

IT: TI\_GERICHTE 12.1996.202 del 27 gennaio 1997

### **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Preliminarmente si osserva che a norma dell'art. 321 litt. b CPC in sede di appello è esclusa la facoltà di addurre nuovi fatti, prove ed eccezioni. Le fotografie prodotte dall'istante in questa sede con lettera 5 novembre 1996 non possono pertanto venire ammesse agli atti e di conseguenza non vengono considerate ai fini del presente giudizio. Peraltro dette fotografie non forniscono alcun ulteriore elemento rilevante rispetto a quelle tempestivamente prodotte sub doc. S e T.

#### **E. 2**

In base all'art. 337 CO, norma sostanzialmente immutata anche dopo la riforma legislativa in vigore dal 1. gennaio 1989, "il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi ". Presupposto è quindi il sussistere di un motivo grave, cioè tale da rendere oggettivamente intollerabile la prosecuzione del contratto secondo il principio generale della buona fede anche solo fino al termine ordinario di disdetta (art. 337 cpv. 2 CO; DTF 117 II 562, 111 II 245; Brühwiler , Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Berna-Stoccarda-Vienna, 1996, pag. 359; Streiff/Von Känel , Arbeitsvertrag, 5. edizione, Zurigo, 1992, ad art. 337 CO, n. 2). Le circostanze invocate per lo scioglimento del contratto con effetto immediato devono essere esaminate dal giudice secondo il suo libero apprezzamento ed in rapporto al singolo caso, alla qualifica del lavoratore, alla natura e alla durata del contratto, così come al genere e alla gravità dei rimproveri sollevati (art. 337 cpv. 3 CO; DTF 108 II 466; Rep. 1985, pag. 130). Le "cause gravi" dell'art. 337 CO vengono in linea di principio suddivise da dottrina e giurisprudenza in due grandi categorie: - commissione di un atto illecito nei confronti del partner contrattuale; - rari o ripetute violazioni del rapporto contrattuale. Tale suddivisione non vuole essere esaustiva, in quanto anche "schwere Verfehlungen, die das Arbeitsverhältnis an sich nicht berühren" possono essere considerate causa grave ai sensi dell'art. 337 CO ( Guhl , Das schweizerische Obligationenrecht, 8. edizione, Zurigo, 1991, pag. 464). Il Giudice non deve però prendere in considerazione la sensibilità soggettiva di colui che recede con effetto immediato dal contratto, ma la situazione oggettiva venutasi a creare ( Rapp , Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages, in: BJM 1978, pag. 171 e segg.; Brühwiler , ibidem), ed esaminare se fosse impensabile poter esigere da colui che recede dal contratto, se del caso adottando altri possibili provvedimenti ( Rehbinder , Berner Kommentar, ad art. 337 CO, n. 2), la continuazione dello stesso sino al prossimo termine di disdetta ( Guhl , ibidem). Non si può escludere che anche mancanze lievi possano giustificare la rescissione in tronco del rapporto di lavoro. La loro ripetizione deve

però portare a una situazione oggettivamente insostenibile e grave per quanto riguarda la fiducia su cui deve fondarsi il rapporto contrattuale ( DTF 116 II 150; Rehbinder , ibidem). Inoltre il datore di lavoro deve aver avvertito, senza successo, il lavoratore delle conseguenze del suo agire anticontrattuale ( Rapp , op. cit., pag. 176; Decurtins , Die fristlose Entlassung, Muri bei Bern, 1981, pag. 27). A seconda delle circostanze possono essere necessari più avvertimenti ( Rehbinder , ibidem). In altre parole dottrina e giurisprudenza dettano la regola secondo cui, ai fini dell'applicazione dell'art. 337 CO, quanto più lievi sono le infrazioni, tanto più altri elementi devono concorrere a rendere oggettivamente insostenibile la situazione tra le parti, in particolare la ripetitività e una chiara minaccia da parte del datore di lavoro ( DTF 117 II 561, 116 II 150, 112 II 50; II CCA 10 ottobre 1995 in re T.K. SA).

### **E. 3**

Nel caso di specie va esaminato se l'appellante, attraverso le manchevolezze rimproverategli, abbia commesso una violazione dei doveri impostigli dal contratto di lavoro e, in caso positivo, se la violazione contrattuale assurge ad una gravità tale da giustificare un licenziamento immediato.

#### **E. 3.1**

Come visto sopra, la vertenza trae origine dal dissidio intercorso tra l'istante e l'apprendista \_\_\_\_\_, sul quale l'istruttoria non è stata in grado di stabilire un'eventuale responsabilità preponderante. Il primo allontanamento dell'appellante dal posto di lavoro, onde recarsi in ospedale per farsi prestare le cure del caso, non soltanto poteva essere giustificato, come ritenuto dal Pretore, ma lo era a pieno titolo. Irrilevante il fatto che per l'apprendista \_\_\_\_\_ sia stato sufficiente un abbondante risciacquo degli occhi con acqua, poiché le due persone coinvolte nella lite potevano essere state colpite in modo diverso dalla sostanza irritante e, in ogni caso, un controllo medico non era per nulla inopportuno. Inoltre va rilevato che i fatti sono accaduti verso la fine della giornata lavorativa, alle 17.00-17.30, che l'appellante si è ripresentato sul posto di lavoro verso le 20.00-21.00 e, infine, che la sera dei fatti il lavoro non sarebbe comunque stato proseguito a causa dell'ora tarda (teste \_\_\_\_\_, pag. 3; teste \_\_\_\_\_ pag. 5).

#### **E. 3.2**

All'appellante viene altresì rimproverato di aver chiuso a chiave il furgone nel quale sarebbe rimasto bloccato parte del materiale necessario per la continuazione dei lavori, causando un grave ritardo nella consegna degli stand. Tale allegazione viene chiaramente smentita dalle risultanze istruttorie, le quali testimoniano come il materiale fosse già stato scaricato in precedenza e come durante l'assenza dell'appellante non fossero mai mancati i mezzi per lavorare (interrogatorio formale \_\_\_\_\_ ad 5; teste \_\_\_\_\_ pag. 6; teste \_\_\_\_\_, pag. 3).

#### **E. 3.3**

La seconda assenza per la quale vengono mosse delle critiche all'appellante ha avuto luogo il giorno successivo alla lite, allorquando egli si è presentato verso le 9.00 sul posto di lavoro (interrogatorio formale \_\_\_\_\_ ad 5; teste \_\_\_\_\_ pag. 5), essendosi precedentemente recato in polizia per sporgere denuncia contro il presunto aggressore. Anche questa assenza del \_\_\_\_\_ non può essere considerata ingiustificata o sintomo di cattiva volontà. Infatti, se è ben vero che egli avrebbe potuto usufruire del suo tempo libero per sporgere denuncia, è pur vero che la natura degli eventi ed in particolare la

costrizione a lavorare faccia a faccia con colui che riteneva essere stato suo aggressore poteva senz'altro giustificare dei provvedimenti immediati. Diversa sarebbe stata la situazione se il \_\_\_\_\_ si fosse allontanato nel bel mezzo della giornata lavorativa.

### **E. 3.4**

L'avvenimento principale, che a mente del Giudice di prime cure giustificerebbe il licenziamento immediato, è costituito dalla decisione del convenuto di rientrare in Ticino per conto suo, malgrado gli stand non fossero ancora terminati e nonostante l'avvertimento impartitogli il giorno precedente dal datore di lavoro. Orbene, innanzitutto si osserva che la decisione dell'appellante di non rientrare al domicilio con i colleghi di lavoro non era priva di buon senso. Così facendo il \_\_\_\_\_ ha infatti evitato che il rapporto con i colleghi di lavoro, e segnatamente con l'apprendista \_\_\_\_\_ si inasprirebbe ulteriormente. Circa la questione a sapere se i lavori al momento della partenza del \_\_\_\_\_ fossero terminati o meno le versioni divergono. A mente dell'appellante gli stand erano completamente ultimati, avendo egli personalmente effettuato la pulizia con stracci ed alcol; restavano soltanto da riporre gli attrezzi da lavoro (interrogatorio formale \_\_\_\_\_, ad 5). Secondo l'appellata invece i lavori si sarebbero conclusi soltanto verso le 13.00 di quel giorno (teste \_\_\_\_\_ pag. 4; teste \_\_\_\_\_ pag. 6). Dalle fotografie scattate dall'appellante alla partenza (doc. S, T) sembrerebbe risultare che gli stand, se proprio non completamente terminati, necessitavano soltanto delle ultime rifiniture. Ma seguendo la tesi più svantaggiosa all'appellante, non emerge comunque la pretesa gravità del ritardo nella consegna dell'opera. Un ritardo di 3 ore per un lavoro effettuato sull'arco di 3-4 giorni non può di regola essere considerato tale, ritenuto altresì che l'expo sarebbe cominciata, come sembrerebbe risultare indirettamente dal doc. 3, soltanto il lunedì successivo e che i clienti dovevano giungere in loco circa verso le 10.30 (doc. 3). Agli atti non risultano delle lagnanze da parte dei committenti, così come non risulta neppure che i colleghi di lavoro dell'appellante, ed in particolare il \_\_\_\_\_, abbiano sollevato delle obiezioni, circa la sua decisione di partire per il Ticino già il venerdì mattina, obiezioni che sarebbero state sicuramente mosse in caso di grave ritardo nei lavori. Ne consegue che il comportamento dell'istante, seppur biasimevole, non costituisce certo una grave violazione contrattuale.

### **E. 3.5**

Accertata l'esistenza di una violazione soltanto marginale del contratto di lavoro da parte del \_\_\_\_\_ la quale, secondo la succitata dottrina e giurisprudenza, non giustifica di regola un licenziamento in tronco, va di seguito esaminato se la rescissione immediata del rapporto di lavoro possa essere legittimata dal preventivo ammonimento dato dal datore di lavoro. Dalle tavole processuali risulta che l'avvertimento in questione era stato dato in relazione al fatto che l'appellante aveva chiuso il furgone lasciando i colleghi senza il materiale per continuare il lavoro (teste \_\_\_\_\_, pag. 3). Come visto poc'anzi il rimprovero era infondato. Ma anche volendolo considerare un avvertimento generico, riferito più in generale ai fatti connessi al litigio con l'apprendista \_\_\_\_\_ non si può, date le circostanze ed in particolare considerata l'assenza, per quanto risulta dagli atti, di una responsabilità preponderante del \_\_\_\_\_, ritenerlo sufficiente per un licenziamento immediato. Inoltre giova rilevare che il \_\_\_\_\_ era solito alzare la voce con i dipendenti e minacciarli di licenziamento (teste \_\_\_\_\_, pag. 7), motivo per cui l'avvertimento dato all'appellante avrebbe dovuto essere preso sul serio e di conseguenza avrebbe potuto giustificare il licenziamento in tronco soltanto qualora esso fosse stato successivamente rinnovato, sbollita l'agitazione del particolare momento (Rehbinder ,

ibidem; JAR 1987, pag. 211). Ne discende che nemmeno l'ammonimento del datore di lavoro è sufficiente a qualificare la lieve violazione dei doveri contrattuali commessa dal \_\_\_\_\_ quale causa di licenziamento immediato.

#### **E. 4**

Il fattore determinante per statuire sull'ammissibilità di una disdetta immediata del rapporto di lavoro consiste, come visto sopra, nella valutazione circa la possibilità oggettiva ("\_\_\_\_\_") per la parte che rassegna la disdetta di proseguire il rapporto di lavoro sino alla scadenza del termine di preavviso legale. Nella fattispecie concreta non si evince che per il \_\_\_\_\_ fosse impensabile e insostenibile continuare a lavorare con l'appellante fino al mese di aprile 1996, per esempio incaricandolo di effettuare da solo i lavori per le agenzie viaggi. Detti lavori, come ha riferito il teste \_\_\_\_\_, sono sempre stati svolti dal \_\_\_\_\_ in modo ineccepibile (teste \_\_\_\_\_ pag. 4) e avrebbero quindi potuto essergli tranquillamente affidati per i restanti mesi lavorativi, evitando così frequenti contatti con i colleghi di lavoro. Conseguentemente la rescissione immediata del rapporto di lavoro non poteva essere considerata quale "einziger Ausweg", ovvero quale ultima ratio per la soluzione della delicata situazione lavorativa venutasi a creare, come prescritto da affermata dottrina e giurisprudenza (Rehbinder, ibidem; DTF 116 II 142, 112 II 42, 104 II 28). Abbondanzialmente si osserva infine che pur essendo ammissibile una disdetta immediata anche durante il decorso del termine ordinario di disdetta, la circostanza che l'appellato abbia licenziato in tronco l'appellante immediatamente dopo che questi aveva regolarmente inoltrato la disdetta ordinaria, senza che ulteriori avvenimenti avessero turbato ulteriormente il rapporto di lavoro, costituisce perlomeno un indizio circa le probabili intenzioni del datore di lavoro, segnatamente l'elusione delle disposizioni di legge a tutela del lavoratore (cfr. art. 335 c cpv. 1 CO). L'appellato è quindi tenuto a versare all'appellante lo stipendio fino alla scadenza del termine ordinario di disdetta, e meglio fr. 8'405.40 oltre interessi al 5 % dal 13 febbraio 1996 (cfr. art. 339 cpv. 1 CO; doc. L), corrispondenti al salario lordo ancora dovuto per le mensilità di febbraio, marzo ed aprile 1996.

#### **E. 5**

Non trovando sufficiente riscontro probatorio agli atti il nesso causale tra la visita del \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, con le relative spese, e l'agire dell'appellante, in particolare non essendo nemmeno chiara la misura delle responsabilità del \_\_\_\_\_ per gli avvenimenti e le manchevolezze rimproverategli, l'azione riconvenzionale viene respinta. Ad ogni buon conto questa Camera ritiene equo considerare un'eventuale corresponsabilità dell'appellante per il licenziamento ingiustificato e per il danno fatto valere in giudizio dall'appellato ampiamente compensata dalla sua rinuncia a postulare il pagamento di un'indennità ex art. 337 c cpv. 3 CO (Rehbinder, Commentario basilese, ad art. 337 c, n. 3).

#### **E. 6**

Ne consegue l'accoglimento del gravame. Non si prelevano tasse o spese (art. 417 litt. e CPC). Le ripetibili di prima sede seguono la soccombenza (art. 148 CPC). Considerato inoltre che l'appellante in questa sede non è più patrocinato, non vengono assegnate ripetibili d'appello, bensì un'equa indennità a compensazione del dispendio di tempo subito (Cocchi/Trezzini, CPC, ad art. 150, n. 6). Per i quali motivi, richiamati gli art. 148 CPC e la TOA dichiara e pronuncia I. L'appello 23 ottobre 1996 di \_\_\_\_\_ è accolto e di conseguenza la sentenza 15 ottobre 1996 del Pretore di Bellinzona viene così riformata: 1.

L'istanza è accolta. § Di conseguenza \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, è condannato a versare a \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ l'importo di fr. 8'405.40 oltre interessi al 5 % dal 13 febbraio 1996. 2. Tasse e spese a carico dello Stato. Il convenuto rifonderà all'istante fr. 1'000.- a titolo di ripetibili. 3. L'azione riconvenzionale è respinta. 4. Tasse e spese a carico dello Stato. L'attore riconvenzionale rifonderà a controparte fr. 300.- per ripetibili. II. Non si prelevano tasse o spese nella procedura d'appello. La parte appellata verserà all'appellante fr. 200.- a titolo di indennità. III. Intimazione a: - \_\_\_\_\_ Comunicazione alla Pretura di Bellinzona. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il  
presidente Il segretario

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