

TI_GERICHTE 12.1998.229 vom 13. Januar 1999

TI Tribunale d'appello, 1999-01-13, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1998.229

FR: TI_GERICHTE 12.1998.229 du 13 janvier 1999

IT: TI_GERICHTE 12.1998.229 del 13 gennaio 1999

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 13.01.1999 12.1998.229

Sentenza o decisione senza scheda

Incarto n. 12.98.00229 Lugano 13 gennaio 1999/fb In nome della Repubblica e Cantone del Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Cocchi, presidente Chiesa e Zali segretario: Petrini sedente per statuire nella causa inc. no. CL 97.00098 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2 promossa con istanza 4 luglio 1997 da _____ rappr. dall' _____ Contro _____ rappr. dall' avv. _____ in materia di indennità per disdetta abusiva del contratto di lavoro che il Pretore, con sentenza 12 ottobre 1998, ha accolto condannando la ditta convenuta a versare all'istante l'importo di Fr. 15'364.88. Appellante la parte convenuta la quale, con atto di appello 22 ottobre 1998, ha chiesto la riforma del primo giudizio nel senso di respingere la domanda dell'istante, subordinatamente di riconoscergli un'indennità pari ad un solo mese di salario, ancor più subordinatamente di rinviare la causa al primo giudice per completare gli accertamenti di fatto. Mentre la controparte, con osservazioni del 2 novembre 1998, postula la rieiezione dell'appello e la conferma del primo giudizio. Letti ed esaminati gli atti ed i documenti di causa. Considerato in fatto ed in diritto 1. _____, operaio meccanico alle dipendenze della _____ dal settembre 1992, è stato licenziato, il 29 aprile 1997. La lettera di disdetta (doc. C) è del seguente tenore: "Ci riferiamo al colloquio avuto in data odierna in merito al suo rifiuto di eseguire, come da indicazioni rese note da tempo, la pulizia dei servizi igienici del reparto magazzino. Come comunicato ci vediamo costretti quindi, nostro malgrado, a confermarle disdetta del rapporto di lavoro con decorrenza immediata. La esentiamo inoltre di venire in azienda durante il periodo di preavviso e le verrà quindi corrisposto quanto dovuto entro i termini di legge." L'imposizione di procedere a turno tra gli operai del reparto magazzino alla pulizia dei servizi igienici era stata adottata dalla datrice di lavoro in seguito al ripetersi di episodi di vergognosa insozzatura di tali servizi per i quali non era stato possibile individuarne l'autore. Per la datrice di lavoro il rifiuto di eseguire la pulizia dei servizi del reparto magazzino veniva equiparato al rifiuto di eseguire una mansione del proprio lavoro con gravi conseguenze non escluso il licenziamento (cfr. verbale della riunione della Commissione aziendale del 7.3.1997, doc. 4), come poi effettivamente avvenuto con il qui istante. 2. La pretesa giudiziaria di quest'ultimo intesa ad ottenere un'indennità per disdetta abusiva ai sensi dell'art. 336a CO è stata accolta dal Pretore che gli ha riconosciuto un importo pari a quattro mesi di salario. Il primo giudice ha ritenuto che l'imposizione di procedere alla pulizia dei servizi igienici fosse, nelle concrete circostanze, un

provvedimento punitivo e lesivo della personalità del dipendente con la conseguenza che la successiva disdetta, fondata sul rifiuto di adempiere a tali istruzioni del datore di lavoro, rappresentava un provvedimento abusivo. 3. Con l'appello che ci occupa la ditta convenuta sostiene che la disdetta non era abusiva poiché, nelle particolarissime circostanze che si erano create a seguito dei ripetuti atti di vandalismo, essa aveva diritto di richiedere ai lavoratori del reparto in questione di pulire i servizi igienici e tale imposizione trovava la sua base legale nel principio della fedele salvaguardia, da parte dei dipendenti, degli interessi del datore di lavoro così come all'art. 321 litt. a) cpv. 1 CO; gli interessi del datore di lavoro consistevano nel ritrovare un ambiente di lavoro sereno e nell'evitare, con la collaborazione dei dipendenti, che il vandalo, o i vandali, ripetere l'agire dannoso al clima all'interno della ditta. Qualora venisse confermata l'abusività della disdetta chiede, in via subordinata, che l'indennità sia ridotta ad un mese di salario. Con le proprie osservazioni all'appello la controparte ne postula la reiezione. Delle più ampie argomentazioni delle parti si dirà, per quanto necessario, nel seguito dell'esposizione di diritto. 4. Per l'art. 321a cpv. 1 CO il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro mentre, per l'art. 321 d CO, il datore di lavoro può stabilire direttive generali sull'esecuzione del lavoro e sul comportamento del lavoratore e dargli istruzioni particolari ed il lavoratore deve osservare tali istruzioni secondo le norme della buona fede. L'obbligo di diligenza imposto al lavoratore riguarda non solo la prestazione lavorativa ma anche l'esecuzione di istruzioni per comportamenti complementari ed accessori che si rendano necessari nell'interesse del datore di lavoro ad un'utile prestazione restando però esclusi quelli che non sono correlati con l'attività lavorativa concordata contrattualmente (Staehelin , Zürcher Kommentar, ad art. 321 d CO n. 14; Rehbinder , Berner Kommentar, ad art. 321d CO n. 38) e quindi eventualmente oggetto di specifiche mansioni di altri lavoratori. Istruzioni od ordini del datore di lavoro di questo genere sono così illegittimi di principio (Staehelin , op. cit. , loc. cit.) e, solo in casi particolari di urgenza, l'obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro impone eccezionalmente di doverli adempiere (Staehelin , op. cit. , loc. cit.; op. cit. ad art. 321a CO n. 11; Rehbinder , op. cit., ad art. 321a CO n. 8). L'ordine di pulire i gabinetti - mansione del resto affidata a personale a ciò destinato e che, visto il ripetersi degli atti di insozzatura, più non vi voleva provvedere - è evidentemente, in sé, illegittimo poiché non era in alcuna relazione con le attività che connotavano la prestazione lavorativa dell'istante. Il non voler adempiere tale istruzione rappresenta quindi una legittima pretesa del dipendente derivante dal rapporto di lavoro e la disdetta intimata per questo solo fatto è abusiva (art. 336 cpv. 1 litt. d) così come lo è se si ritiene che la disdetta data a seguito del rifiuto giustificato di eseguire un'istruzione del datore di lavoro lo sia per una ragione intrinseca alla personalità del dipendente (art. 336 cpv. 1 litt. a CO; Troxler , Der sachliche Kündigungsschutz nach Schweizer Arbeitsvertragsrecht, tesi Basilea 1992, pag. 83). 5. L'appellante riconosce che tale compito non rientrava nelle mansioni usuali e originarie del dipendente ma ritiene che la misura di pulizia dei servizi igienici da parte dei dipendenti fosse giustificata dalle particolari circostanze venutesi a creare, responsabilizzando i dipendenti stessi e facendo così rientrare nella normalità le condizioni di lavoro a difesa degli interessi legittimi del datore di lavoro. Questa argomentazione che vorrebbe rendere lecito l'ordine di pulire i gabinetti, e quindi non abusiva la disdetta dell'istante che a tale ordine si è sottratto, non può essere condivisa. Per prima cosa tutto il discorso dell'appellante sulla responsabilizzazione dei dipendenti in funzione di eliminare il clima di tensione instauratosi sul luogo di lavoro crolla miseramente, per il raggiungimento dei conclamati obiettivi,

quando la stessa datrice di lavoro ammette che, nei confronti del recalcitrante dipendente _____ si sarebbe accontentata di una pulizia pro forma e nemmeno avrebbe controllato se l'istante avesse o meno provveduto a pulire (testimonianze _____). Così facendo la situazione ambientale in azienda, tra chi puliva e chi no, non sarebbe certo migliorata e l'insistere nell'imporre il provvedimento adottato appare allora come semplice e vuoto esercizio di potere e la successiva disdetta rappresenta una inammissibile ritorsione. Ma la stessa imposizione di pulire i gabinetti non trova giustificazione nemmeno nel raggiungimento degli intendimenti della ditta che avrebbe potuto e dovuto adottare ben altri provvedimenti per scoprire il vandalo, rispettivamente far cessare le sue sozze dimostrazioni, quali ad esempio la chiusura dei servizi con centralizzazione della chiave presso un responsabile. Anche se non era lo scopo voluto dalla ditta si può ragionevolmente capire che un dipendente potesse intendere quell'imposizione come punitiva e ritenerla lesiva della propria persona. La disdetta data per il solo motivo di rifiutare di dar seguito ad un ordine che non trova alcuna valida giustificazione in situazione di urgenza o bisogno è quindi, anche sotto questo aspetto, abusiva. 6. L'appellante chiede che l'indennità concessa dal Pretore nella misura pari a quattro mesi di salario venga ridotta ad un solo mese in funzione della giustificazione soggettiva della disdetta e del comportamento dell'istante. La valutazione dell'indennità dovuta nel caso di disdetta abusiva è affidata al giudice nell'ambito del suo libero apprezzamento ed in applicazione delle regole del diritto e dell'equità. Di conseguenza l'autorità d'appello può riesaminare liberamente una tale valutazione ma con estrema prudenza intervenendo solo quando le decisioni rese secondo il libero apprezzamento sono manifestamente ingiuste o inique. In concreto la decisione impugnata non appare particolarmente ingiusta essendosi l'appellante limitata, nel proprio gravame, a ritenere giustificata, ai suoi occhi, la disdetta ed a censurare il comportamento dell'istante. Ma queste sue argomentazioni sono, alla fin fine, quelle per le quali criticava la dichiarata abusività della disdetta. Come visto il suo comportamento nei confronti del dipendente, al quale nulla si può rimproverare, è stato arbitrario e l'indennità pronunciata dal Pretore, il cui potere al proposito è limitato unicamente dal limite massimo di sei salari mensili (DTF 119 II 157; JdT 1994, 293), può essere confermata. 7. L'ultima censura dell'appello intesa a ritornare l'incarto al Pretore per altri accertamenti istruttori non può trovare spazio dal momento che i fatti e le motivazioni di fondo della convenuta a sostegno del suo atteggiamento, per quanto rilevanti per il giudizio, sono chiaramente desumibili dagli atti del processo e permettono di giudicare in perfetta conoscenza di causa. 8. L'appello viene respinto con il carico delle ripetibili alla parte soccombente mentre non si percepiscono tasse e spese di giudizio trattandosi di controversia in materia di lavoro. Per i quali motivi dichiara e pronuncia 1. L'appello 22 ottobre 1998 di _____ è respinto. 2. Non si percepiscono tasse o spese. L'appellante verserà alla controparte Fr. 500.- per ripetibili. 3. Intimazione a: - _____ Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente
Il segretario