

TI_GERICHTE 12.1999.2 vom 1. April 1999

TI Tribunale d'appello, 1999-04-01, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1999.2_d19990401

FR: TI_GERICHTE 12.1999.2 du 1 avril 1999

IT: TI_GERICHTE 12.1999.2 del 1 aprile 1999

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 1

La presente vertenza è sorta nell'ambito del contratto di lavoro che vedeva il convenuto, titolare di un'officina meccanica, come datore di lavoro e l'istante, di professione meccanico, come lavoratore. Non risulta da quando fosse in essere quel rapporto; è invece pacifico che il 20 febbraio 1998 il lavoratore è stato licenziato con effetto immediato, licenziamento confermato con scritto del 23 febbraio in cui all'istante veniva rimproverato di aver rivolto al datore di lavoro "gravi e violenti insulti". Alle pretese pecuniarie avanzate dal lavoratore che considera ingiustificata la misura presa dal datore di lavoro, questi contrappone la gravità del suo comportamento, tenuto anche di fronte a terzi, e per il quale egli aveva già reagito in passato, ammonendo l'istante a non più voler comportarsi in tal modo nei suoi confronti.

E. 2

Con il giudizio impugnato il pretore ha accertato che l'istante si era rivolto al datore di lavoro in modo inammissibile, mancandogli di rispetto; in particolare egli aveva usato epiteti come "incompetente", "merdaccia" e "omino puzzolente" che già di per sé giustificerebbero un licenziamento in tronco. Tuttavia, a dipendenza del fatto che in passato il datore di lavoro aveva tollerato quel comportamento, il pretore ha evocato l'eventualità che il contratto avrebbe dovuto essere disdetto nei termini contrattuali. Giunge però a considerare giustificata la disdetta immediata a dipendenza del fatto che, per le stesse circostanze il convenuto aveva diffidato il lavoratore dall'astenersi dall'usare nei suoi confronti un simile linguaggio. L'appellante, rinunciato all'indennità di cui all'art. 337c cpv. 3 CO, sostiene anche in questa sede che il suo licenziamento è stato ingiustificato: in particolare rimprovera al pretore di non aver tenuto conto che la pretesa diffida a non più rivolgergli insulti non è stata provata, né risulta essere stata espressa con la minaccia del licenziamento immediato. Il convenuto, con le sue osservazioni, considera anzitutto l'appello tardivo. Nel merito, ritiene che il comportamento della controparte è stato di gravità tale da permettere il licenziamento in tronco senza nessun preventivo avvertimento. Si volesse, per contro, ammettere questa seconda ipotesi, sostiene che gli avvertimenti contenevano l'implicita minaccia dell'interruzione del contratto di lavoro.

E. 3

L'appello è tempestivo. Il termine di 10 giorni per presentare il gravame (art. 411 cpv. 2 CPC), non interrotto dalle ferie (art. 412 cpv. 2 CPC), sarebbe venuto a scadere il 4 gennaio 1999: infatti, intimata il 22 dicembre, la sentenza è stata recapitata il giorno successivo, cioè

che ha determina il computo del termine a far tempo dal 24 dicembre 1998. Ma già in data 31 dicembre _____ consegnava l'atto d'appello all'ufficio postale di _____ (invio raccomandato no. _____: cfr. busta di spedizione allegata). La data di ricezione da parte del Tribunale d'appello (7 gennaio 1999), da un lato, è irrilevante proceduralmente, ma dall'altro si giustifica a dipendenza della decisione del Consiglio di Stato di chiudere gli uffici dell'amministrazione durante i giorni del 4 e 5 gennaio 1999, in modo tale che si è verificata una chiusura continuata di questo ufficio giudiziario da venerdì 1 gennaio fino e compreso mercoledì 6 gennaio, festa dell'Epifania.

E. 4

In base all'art. 337 CO le parti di un contratto di lavoro possono in ogni tempo recedere immediatamente dal medesimo per cause gravi. Presupposto è l'esistenza di un motivo grave, cioè tale da rendere oggettivamente intollerabile la continuazione del contratto anche solo fino al prossimo termine ordinario di disdetta, secondo il principio generale dell'affidamento (DTF 117 II 245). Le circostanze invocate per il licenziamento in tronco devono essere esaminate dal giudice secondo il suo libero apprezzamento e 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, 130). Cause gravi sono considerate in particolare la commissione di atti illeciti nei confronti del partner contrattuale, così come gravi o ripetute violazioni del contratto. In tal senso, la disdetta immediata deve costituire l'unica via d'uscita possibile, circostanza che dev'essere provata dalla parte che recede con effetto immediato (Rehbinder M ., in Comm. di Berna, ed. 1992, art. 337 CO, n. 2). Anche mancanze lievi ma ripetute possono portare a una situazione di oggettiva gravità relativamente alla fiducia su cui deve fondarsi il rapporto fra lavoratore e datore di lavoro; tuttavia la parte che si avvale della disdetta immediata deve aver avvertito la controparte delle conseguenze estreme di una ripetizione dell'agire anticontrattuale.

E. 5

Nel caso concreto, prima di considerare in generale il tema dell'avvertimento, ovvero del suo contenuto sostanziale di fronte a una mancanza di minore entità, è opportuno chiarire che l'episodio che ha indotto il convenuto a disdire con effetto immediato il rapporto di lavoro in data 20 febbraio 1998 rappresenta una mancanza grave nei confronti del datore di lavoro, anche perché gli insulti in esame sono stati espressi di fronte all'apprendista dell'officina; in particolare il linguaggio usato indica non solo disistima professionale ma altresì volgare sconsiderazione. Gli epiteti usati e il fatto per sé stesso sono stati provati (teste _____: verb. 15 maggio 1998): non si tratta di una mancanza direttamente connessa con l'esecuzione del lavoro, ma di un atteggiamento che, colpendo la personalità del datore di lavoro, è tale da compromettere definitivamente il rapporto di fiducia fra le parti, a prescindere dall'ambiente di lavoro in cui la fattispecie si è attuata (in senso contrario: Rehbinder , op. cit., art. 337, n. 5 e 9). Si ricorda in particolare che, per mancanze di lieve entità, s'intende casi di assenza ingiustificata dal posto di lavoro, di ritardi, di abuso del telefono, ecc. (Brühwiler J ., Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, ed. 2, art. 337 CO, n. 9 / p. 368; Rehbinder , op. cit., ibidem, n. 2), ossia fattispecie ben diverse dalla presente. Fatta questa considerazione sulla gravità dei motivi, viene a cadere l'esigenza dell'avvertimento in merito a precedenti episodi di ugual natura. L'avvertimento infatti è richiesto nel caso di lievi contravvenzioni agli obblighi contrattuali (Brühwiler , op. cit., ibidem), ossia quando appare oggettivamente indicato che il lavoratore sia reso attento che

la ripetizione della sua mancanza sarebbe in grado di incrinare definitivamente il rapporto di fiducia su cui si fonda il contratto di lavoro poiché altrimenti egli potrebbe pensare che la controparte -bene o male- accetti tale suo comportamento (Reh binder , op. cit., ibidem, n. 2 / p. 124). Se è provato che l'istante, altre volte, aveva formulato ingiurie all'indirizzo del datore di lavoro, ciò nulla toglie alla gravità dei fatti che hanno portato al licenziamento; infatti, in presenza di motivi gravi, la dottrina specifica che essi giustificano la disdetta anche se si verificano una sola volta ("... auch wenn sie nur einmal vorkommen": Brühwiler J., op. cit., ibidem, N. 9), quindi, a maggior ragione, in caso di ripetizione e se il datore di lavoro non aveva intrapreso nulla nei confronti del lavoratore, salvo reagire verbalmente alla provocazione (teste _____). Se poi, in altra occasione, _____ aveva ingiunto al suo dipendente, di non più agire in tal senso, ciò deve bastare al solo scopo di sottolineare la gravità oggettiva dell'atteggiamento in esame, caratteristica sulla quale non v'era tuttavia necessità di richiamare la sua attenzione. E' pertanto irrilevante che, come effettivamente appare dall'incarto (teste _____), il convenuto non abbia precisato al dipendente che la ripetizione del suo errore avrebbe comportato il suo licenziamento in tronco. In tal senso la decisione pretorile dev'essere confermata e l'appello respinto. Richiamati per le spese gli art. 417 cpv. 1 lett. e) e 148 CPC, pronuncia 1. L'appello 31 dicembre 1998 _____ è respinto. 2. Non si prelevano spese né tassa di giustizia. L'appellante rifonderà a _____ la somma di fr. 300.- a titolo di ripetibili. 3. Intimazione: - _____ Comunicazione alla Pretura di Leventina, Faido. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello II
presidente Il segretario

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