

# **TI\_GERICHTE 12.2001.205 vom 28. August 2002**

TI Tribunale d'appello, 2002-08-28, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2001.205](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2001.205)

FR: TI\_GERICHTE 12.2001.205 du 28 août 2002

IT: TI\_GERICHTE 12.2001.205 del 28 agosto 2002

## **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

## **Erwägungen**

### **E. 1**

\_\_\_\_\_ è stato assunto come capocuoco per un periodo determinato -dal 1° maggio al 31 ottobre 2000- presso l'\_\_\_\_\_, gestito dalla convenuta a \_\_\_\_\_. Dopo un primo periodo di attività, è poi stato assente per malattia (al 50% dal 19 maggio e al 100% dal 25 maggio al 14 giugno) per una sindrome depressiva reattiva all'ambiente di lavoro (certificato medico 20 maggio 2000 del dott. Schwarzenbach: doc. C e attestazione allegata al doc. B). A causa del suo comportamento insofferente alle direttive della datrice di lavoro e per essa dei coniugi \_\_\_\_\_, sia in merito alla svolgimento dei suoi compiti, sia relativamente ai rapporti con il personale dell'albergo, già il 18 maggio (poco prima della malattia) il lavoratore era stato reso attento per scritto a voler attenersi per il futuro ai canoni di una corretta collaborazione e di un atteggiamento irreprensibile, evitando in particolare scatti d'ira, provocazioni e commenti verbali, nell'interesse della buona gestione dell'esercizio pubblico (doc. B).

### **E. 2**

Preso atto che, alla ripresa del lavoro, l'istante non aveva mutato atteggiamento, durante una riunione del personale avvenuta il 2 luglio, egli è stato licenziato con effetto immediato, così come confermato in forma scritta da parte del patrocinatore della convenuta in data 4 luglio (doc. G). Non condividendo l'esistenza dei presupposti per una simile decisione, il lavoratore ha così presentato l'istanza in esame con la quale ha chiesto il pagamento di diverse poste di credito: fr. 4'800.-, pari a quattro volte (ossia per i mesi da luglio a ottobre) fr. 1'200.- corrispondente alla differenza fra il salario contrattuale e quanto percepito dall'Assicurazione disoccupazione; fr. 3'000.- come quota parte della tredicesima mensilità e fr. 3'750.- per vacanze non godute.

### **E. 3**

La datrice di lavoro si è opposta all'istanza rilevando la gravità del comportamento dell'istante, tale da legittimare la decisione controversa, allegando tutta una serie di aneddoti illustrativi dell'agire anticontrattuale e indisciplinato del lavoratore.

### **E. 4**

Con la decisione impugnata il Pretore ha ritenuto provata la situazione posta dalla convenuta alla base della disdetta e la stessa giustificata e legittima. In particolare ha considerato che l'istante ha ripetutamente disatteso i principi di diligenza e di fedeltà e non ha rispettato le direttive della datrice di lavoro. Inoltre, in diverse occasioni si sarebbe

comportato in modo lesivo della personalità di altri dipendenti dell'albergo. E ciò nonostante il chiaro ammonimento scritto a non voler continuare su quella strada.

#### **E. 5**

In questa sede l'istante ripropone la tesi già esposta davanti al Pretore, ossia di essere stato fin dall'inizio provocato dai signori \_\_\_\_\_, non rispettato per quelle che erano le sue mansioni e le sue capacità, non riconosciuto per il lavoro svolto e ostacolato in particolare dalle frequenti osservazioni poco pertinenti della signora \_\_\_\_\_; senza tener conto del suo delicato stato di salute. Quo la decisione pretorile, egli rileva che -contrariamente a quanto è avvenuto concretamente- il CCNL dell'Industria Alberghiera e della Ristorazione prevederebbe l'impossibilità di disdire un contratto a tempo determinato se la disdiciabilità non è stata stipulata in forma scritta: situazione che il Pretore avrebbe dovuto avvertire d'ufficio. Osserva che i testi assunti in causa erano in gran parte dipendenti della società convenuta e quindi non erano completamente liberi nella loro deposizione, in particolare in merito ai rapporti fra loro e l'istante il quale -nel suo interrogatorio formale- ha avuto occasione di contestare di aver offeso i propri collaboratori. Infine, rimprovera al primo giudice di non aver tenuto conto degli elementi emersi a suo favore, in particolare la circostanza che egli sapesse fare il suo lavoro, mentre l'albergo della convenuta era gestito in modo poco professionale. Delle osservazioni all'appello si dirà, se necessario, nel seguito.

#### **E. 6**

L'art. 337 CO dispone che il datore di lavoro e il lavoratore possono disdire con effetto immediato il rapporto di lavoro per cause gravi, segnatamente quando la continuazione del contratto, in buona fede, non può più essere pretesa. Ciò è il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva, di modo che la disdetta immediata sembra essere l'unica soluzione praticabile. Manchevolezze minori possono giustificare una disdetta immediata solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta. Il giudice valuta secondo libero apprezzamento se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità, considerando le circostanze concrete, in applicazione dei principi di diritto e di equità ( DTF 127 III 313, cons. 3). La parte che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti dell'insostenibile continuazione del medesimo, deve portarne la prova. E' invece la controparte a dover provare che, malgrado la presenza di motivi gravi, il partner contrattuale avrebbe dovuto soggettivamente tollerare la continuazione del rapporto di lavoro ( Brühwiler , Komm. zum Einzelarbeitsvertrag, ed. 2, art. 337 CO, N. 7 c).

#### **E. 7**

Il CCNL della categoria (versione 98) indica che, per i contratti a tempo determinato, la disdetta dev'essere stabilita per scritto e che, in caso contrario, questi contratti non possono essere sciolti fino alla scadenza (art. 6, n. 3). Orbene, a dipendenza del principio per cui il rapporto di lavoro di durata determinata (per sua stessa natura) cessa senza necessità di essere disdetto (art. 334 cpv. 1 CO), la norma richiamata dal ricorrente non è del tutto chiara; comunque, non appare calzante alla fattispecie -tanto meno nel senso auspicato- poiché non può concernere la disdetta straordinaria dell'art. 337 CO dal momento che quel mezzo di cessazione del rapporto di lavoro esiste per disposizione imperativa di legge (art. 361 CO) anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato (art. 337c cpv. 1, ultima frase; Reh binder , in Comm. di Berna, 1992, art. 337 CO, N. 1).

## **E. 8**

Il primo giudice non si è soffermato sul grado di gravità dei singoli episodi lamentati, rispettivamente provati a carico del lavoratore, né svela se la disattenzione da parte di questi del menzionato ammonimento scritto sia stata determinante per giustificare la successiva disdetta in tronco. Emerge tuttavia dagli atti del processo -in particolare anche dagli stessi allegati delle parti- che la fiducia fra queste è venuta a mancare sulla base di singoli atteggiamenti, in sé di una certa innegabile gravità sia rispetto all'obbligo di diligenza del lavoratore nell'esecuzione dei compiti affidatigli (art. 321a cpv. 1 CO), sia relativamente all'osservanza delle direttive generali e di comportamento indicategli dal datore di lavoro (art. 321d CO), ma non tali, considerati singolarmente, da compromettere il rapporto contrattuale di base, nel senso che la disdetta apparisse come l'unica soluzione praticabile. Considerazione che vale per le inspiegabili resistenze del cuoco a preparare determinati dolci (testi \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_), o a variare l'offerta gastronomica del ristorante, cuocendo in genere le stesse pietanze, per il tentativo (rimasto tuttavia allo stadio di ipotesi) di mettere in tavola in un'occasione carne (quasi) avariata (teste \_\_\_\_\_), per il fatto di avere in un'occasione usato stampini arrugginiti (che invero non avrebbero dovuto essere nemmeno presenti nella cucina di un albergo) per preparare un dolce e per aver rivolto insulti a colleghi di lavoro ( Siciliano bandito , mafioso , cameriere da strapazzo , rispettivamente Jugoslava di merda ). D'altra parte, la stessa convenuta non allega l'esistenza di una mancanza di per sé atta a costituire premessa per la disdetta immediata, tant'è che non v'è stata reazione di nessun tipo da parte sua a fronte di singole circostanze: ciò che appare determinante in merito alla gravità solo relativa degli episodi descritti, tanto più a fronte dell'obbligo del datore di lavoro di reagire immediatamente in presenza di un motivo grave di disdetta come espressione soggettiva dell'insostenibilità della continuazione del contratto, pena la perenzione del diritto alla disdetta immediata ( Brühwiler , op. cit., ibidem, N. 10). La convenuta indica quale motivo della disdetta il comportamento in genere del lavoratore, caratterizzato da una somma di atteggiamenti negativi per la continuazione di una corretta e proficua collaborazione: essa ha provato infatti che l'istante ha sempre fatto quel che voleva, creando problemi (in particolare fra cucina e sala da pranzo) e causando discussioni (testi \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_), rifiutando qualsiasi possibilità di dialogo, in particolare opponendosi maleducatamente a una chiarificazione generale con la direzione e con gli altri dipendenti dell'albergo nel corso di una riunione tenutasi il 2 luglio (testi \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_). In particolare quest'ultimo episodio non è stato rilevato dalla convenuta come causa della disdetta, ma come un aspetto del comportamento generalmente negativo del lavoratore (doc. 2, 5 e 14, nonché allegazioni di risposta e duplice).

## **E. 9**

Orbene, stando così le cose, è principio indiscusso quello già menzionato dell'esigenza per il datore di lavoro di aver ammonito il lavoratore che l'eventuale ripetizione di mancanze minori comporterebbe la disdetta immediata del contratto. In quest'ottica potrebbe porsi concretamente lo scritto 18 maggio 2000 della convenuta (doc. B); senonché esso non configura un ammonimento sufficiente nell'ottica dell'art. 337 CO poiché, ancorché esprima la decisione dei signori \_\_\_\_\_ di non voler più tollerare per il futuro il comportamento rimproverato all'istante, non contiene nessun riferimento esplicito alla sanzione della disdetta immediata: elemento che invece è parte necessaria dell'interpellazione del lavoratore ( Brühwiler , op. cit., ibidem, N. 9, ultimo cpv.;

Rehbinder , op. cit., ibidem, N. 2) affinché questi -nell'ambito del principio dell'affidamento- sia perfettamente in chiaro sulla portata delle sue mancanze e sulla serietà della posizione di controparte. Ne consegue l'assenza dei presupposti di legge perché la disdetta immediata dell'istante si giustifichi ai sensi dell'art. 337 CO.

#### **E. 10**

Quanto alle conseguenze del licenziamento ingiustificato, la convenuta -nelle allegazioni introduttive- non si è opposta al credito vantato dall'istante, mentre l'ha fatto con le conclusioni di causa. Orbene, lasciata aperta la questione di sapere se ciò sia processualmente ammissibile, tenuto conto dei principi che reggono la procedura applicabile (art. 417 CPC), si osserva che la contestazione ha avuto per oggetto unicamente il periodo di computo delle prestazioni richieste dall'istante che la convenuta riteneva limitato alla durata effettiva del contratto di lavoro, ossia tre mesi, in seguito alla cessazione immediata del rapporto di lavoro (conclusioni, ad 25, 26 e 27). Senonché, per quanto esposto precedentemente, si giustifica l'applicazione dell'art. 337c cpv. 1 CO secondo il quale il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata del contratto. Poiché in concreto il contratto sarebbe durato fino alla fine di ottobre 2000 (doc. A), appare corretta la tesi dell'istante che ha postulato la perdita di guadagno per i mesi di luglio, agosto, settembre e ottobre e che ha tenuto conto della durata complessiva di sei mesi per calcolare il suo diritto pro rata alla tredicesima mensilità e all'indennità per vacanze. Sempre in sede di conclusioni la convenuta aveva proposto l'applicazione dell'art. 337b CO: la questione appare tuttavia superata sia perché la norma invocata concerne le conseguenze della risoluzione "giustificata", ciò che non è il caso in concreto, sia perché la datrice di lavoro non avrebbe comunque nemmeno allegato i danni cui accenna.

#### **E. 11**

Pure non contestata è stata la domanda di restituzione di documentazione di lavoro e privata, formulata dall'istante verosimilmente in base all'art. 339a CO. Il primo giudice tuttavia, ancorché la questione nulla avesse a che fare con il tema pecuniario conseguente all'ingiustificato licenziamento in tronco, ha ommesso di pronunciarsi. In questa sede l'appellante ripropone la stessa domanda, ma omette a sua volta sia di motivare, -pur succintamente- questo punto dell'appello così da causarne la nullità relativamente alla domanda in esame (art. 309 cpv. 2 lett. f e cpv. 5 CPC), sia di indicare quale sia il rimedio a disposizione della parte per impugnare una sentenza che non si pronunci su domande formulate (art. 340 lett. a CPC). Su questo punto l'appello è pertanto irricevibile, senza che questa circostanza debba comportare un diverso grado di soccombenza da quello fin qui accertato.

#### **E. 12**

L'appello deve così essere accolto e la sentenza pretorile riformata. L'assegnazione di ripetibili segue la soccombenza della convenuta. Motivi per i quali, richiamati per le spese gli art. 148 e 417 lett. e CPC pronuncia: I. L'appello 20 dicembre 2001 di \_\_\_\_\_, per quanto ricevibile, è accolto. Di conseguenza la sentenza 6 dicembre 2001 del Pretore del distretto di Lugano è riformata come segue: 1. L'istanza 25 agosto 2000 è parzialmente accolta. Di conseguenza \_\_\_\_\_ è condannata a versare a \_\_\_\_\_ l'importo di fr. 11'550.- 2. Non si prelevano né tasse né spese. La convenuta rifonderà all'istante fr. 1'000.-

a titolo di ripetibili. II. Non si prelevano spese, né tassa di giustizia. \_\_\_\_\_ verserà a \_\_\_\_\_ l'importo di fr. 400.- a titolo di ripetibili d'appello. III. Intimazione: - \_\_\_\_\_ Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 3. 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.