

TI_GERICHTE 12.2004.199 vom 22. Juni 2005

TI Tribunale d'appello, 2005-06-22, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2004.199

FR: TI_GERICHTE 12.2004.199 du 22 juin 2005

IT: TI_GERICHTE 12.2004.199 del 22 giugno 2005

Regeste

contratto di lavoro - licenziamento immediato in seguito a diverbio animato con un superiore - rilascio del certificato di lavoro

Erwägungen

E. 1

Nella fattispecie il segretario assessore ha accertato che nel pomeriggio del 4 luglio 2003 tra il dipendente e G _____, fratello dell'amministratore della ditta, era sorto un acceso diverbio, in esito al quale il dipendente ha lasciato il posto di lavoro senza autorizzazione, dopo aver imprecato, bestemmiato, picchiato i pugni sul tavolo e sbattuto una porta, e aver detto a _____ "non mi rompere i coglioni". Il giudice di prime cure non ha tuttavia ritenuto che tale comportamento avesse raggiunto la gravità e l'intensità richieste dalla giurisprudenza per notificare un licenziamento immediato. Né l'abbandono del posto del lavoro subito dopo il diverbio giustificano un licenziamento in tronco, non essendo per altro stata provata l'intenzione del dipendente di non voler più riprendere la propria attività. In simili circostanze, dunque, il licenziamento notificato telefonicamente il 4 luglio e ribadito poi con lo scritto del 10 luglio 2003 non era giustificato, di modo che il lavoratore aveva diritto a percepire fr. 10'781.40, pari allo stipendio dei mesi di luglio e di agosto 2003, alla quota parte di tredicesima e alle vacanze non godute. A titolo di indennità per licenziamento ingiustificato il Pretore ha riconosciuto all'istante fr. 500.-, in considerazione della sua giovane età e del suo comportamento nel diverbio. Infine, il Pretore ha fatto ordine alla datrice di lavoro di consegnare all'istante un attestato che indichi la natura e la durata del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 330a CO.

E. 2

La convenuta rimprovera al segretario assessore di aver considerato solo in parte le prove da lei offerte e ribadisce che il comportamento dell'istante, così come dimostrato dalle deposizioni testimoniali, ha compromesso irrevocabilmente ogni relazione di fiducia, per l'assenza di rispetto nei confronti dei colleghi e dei superiori, l'atteggiamento minaccioso e l'inosservanza delle direttive interne. Inoltre l'istante aveva dimostrato la propria intenzione di abbandonare il posto di lavoro liberando la scrivania dei suoi effetti personali. L'appellante ritiene inoltre ingiustificata la consegna di un attestato di uscita all'ex dipendente, visto il comportamento tenuto da questi.

E. 3

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. È 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. 4

A seconda delle circostanze, una violazione da parte del lavoratore dei principi di convenienza e di cortesia verso il datore di lavoro può giustificare un licenziamento immediato. Per fondare un motivo di risoluzione immediata del contratto di lavoro è però necessario un comportamento gravemente ingiurioso che pone fine all'indispensabile rapporto di fiducia tra le parti così da non permettere che la collaborazione possa essere ancora continuata fino al prossimo termine ordinario di disdetta (DTF 104 II 29, 116 II 145 121 III 472 e 127 III 313; DTF 4C.21/1998, consid. 1a/b; II CCA 9 marzo 2001 in re E.L. c. R.R.; JAR 1999, pag. 284 ss.). Per giustificare il provvedimento del licenziamento in tronco non è sufficiente un disprezzo di poca importanza dei sentimenti di valore che socialmente ed eticamente il datore di lavoro può avere, ma piuttosto attestazioni contrarie alla decenza e all'onore che non possono e non devono appartenere a una relazione di lavoro (II CCA del 9 marzo 2001 in re E.L. c. R.R.; BIZR 1987, pag. 301, consid. III 1). Se invece le violazioni sono meno gravi, prima di procedere alla rescissione immediata del contratto è necessario procedere ad un avvertimento (DTF 130 III 28 consid. 4.1 pag. 31, 129 III 380 consid. 2.1 pag. 382 con rif.). È altresì indispensabile valutare tutte le circostanze del caso concreto, segnatamente la posizione e il grado di responsabilità rivestito nell'azienda, nonché la natura e la durata del rapporto di lavoro, nonché i motivi che hanno indotto una parte ad esprimersi in un determinato modo, ad esempio una provocazione dell'altra parte o in caso di gravi tensioni sul posto di lavoro (DTF 4C.21/1998, consid. 1a; DTF 116 II 145, 104 II 28).

E. 5

Nella fattispecie l'istante ha avuto nel pomeriggio di venerdì 4 luglio 2003 un animato diverbio con _____, fratello dell'amministratore della convenuta. Uno dei dipendenti ha visto i due uscire dal locale stampa e ha sentito l'istante dire a _____, con uno tono della voce alto e alterato "hai finito di rompermi i coglioni" (deposizione _____ del 21 luglio 2004). Un'altra dipendente ha riferito che l'istante aveva picchiato i pugni sul tavolo e sbattuto la porta e che nel corso della discussione con _____ si era voltato e dopo essere stato rimproverato per aver voltato le spalle all'interlocutore, ha risposto a costui di non "permettersi più di rivolgersi a lui in quel modo". Essa ha precisato che i toni della discussione erano molto accesi e che entrambi i partecipanti erano molto alterati (deposizione _____, del 21 luglio 2004). Il responsabile della pre-stampa ha ricordato che l'istante, messo sotto pressione da _____ per terminare un lavoro entro la giornata, si era arrabbiato, bestemmiando e imprecando anche se non nei confronti dell'interlocutore, ed era uscito sbattendo la porta dopo aver picchiato i pugni sul tavolo, andando poi a casa dopo aver prelevato effetti personali e CD dalla scrivania (deposizione

_____ , del 21 luglio 2004). Il comportamento dell'istante, a prescindere dai motivi per i quali è avvenuta la discussione con _____ , ha invero travalicato i confini della buona educazione, ma l'istante non ha rivolto direttamente all'interlocutore le bestemmie e gli impropri (deposizione _____), anche se gli ha ingiunto di "non rompermi i coglioni" (deposizione _____). Si tratta a non averne dubbio di un'espressione volgare, che è nondimeno ampiamente diffusa nel linguaggio quotidiano. Come che sia, l'istante non ha ingiuriato _____ , né lo ha minacciato (deposizione _____). Il superiore dell'istante non è intervenuto nel diverbio perché "l'istante mi sembrava molto arrabbiato. Non volevo intramettermi e sinceramente devo dire che in quel momento mi sembrava un po' pericoloso ... aveva un fare un po' minaccioso" (deposizione _____). A prescindere da tali impressioni soggettive, non risulta però dall'istruttoria che l'istante abbia effettivamente e concretamente minacciato _____ o altri colleghi. In simili circostanze il comportamento dell'istante, benché lesivo dei doveri di cortesia nei confronti dei colleghi di lavoro, non raggiunge manifestamente la gravità richiesta per giustificare un licenziamento immediato ai sensi della giurisprudenza.

E. 6

Neppure la circostanza che il lavoratore sia tornato a casa prima del termine del normale orario di lavoro può giustificare il licenziamento in tronco. Alcuni testimoni hanno invero riferito che l'istante ha lasciato il posto di lavoro dopo il diverbio prima del termine del normale orario lavorativo (deposizioni _____ , _____), ma contrariamente a quanto afferma l'appellante non è stato dimostrato che egli abbia avuto l'intenzione di abbandonare definitivamente il lavoro senza preavviso. Il semplice fatto di prelevare qualche effetto personale non meglio precisato dalla scrivania non denota per sé solo un abbandono del posto di lavoro, che presuppone un rifiuto cosciente, intenzionale e definitivo del lavoratore di continuare l'attività lavorativa (Favre/Munoz/Tobler , Le contrat de travail code annoté, Lausanne 2001, n. 1 ad art. 337d CO). Ciò non è manifestamente avvenuto nella fattispecie, tanto più che il dipendente era in uno stato alterato dopo il diverbio. La datrice di lavoro ha licenziato il dipendente la sera stessa del diverbio, senza attendere di vedere quale sarebbe stato il comportamento di questi il giorno successivo. Ora, il licenziamento immediato non serve per sanzionare il dipendente né per dare soddisfazione al datore di lavoro, ma è una via d'uscita da una situazione oggettivamente insostenibile (sentenza del Tribunale federale del 2 febbraio 2005 4C.435/2004, consid. 3.3). Nella fattispecie il comportamento dell'istante descritto in precedenza non ha oggettivamente raggiunto una gravità tale da rendere insostenibile la continuazione del rapporto di lavoro fino alla più prossima scadenza del termine ordinario di preavviso, che era di un solo mese. Ne deriva che il licenziamento in tronco non era giustificato e l'appello, infondato, deve dunque essere respinto.

E. 7

L'appellante si oppone al rilascio dell'attestato di lavoro chiesto dall'istante ai sensi dell'art. 330a CO in considerazione dell'atteggiamento tenuto dall'ex dipendente. A torto. Il lavoratore può chiedere in ogni momento al datore di lavoro un certificato indicante la natura, la durata del rapporto di lavoro, le sue prestazioni e la sua condotta (art. 330a CO). Il datore di lavoro non può rifiutare la consegna di un attestato di lavoro (Favre/Munoz/Tobler , Le contrat de travail, code annoté, Lausanne 2001, n. 1.1 ad art. 330a CO; Wyler , Droit du travail, Bern 2002, pag. 271) e un suo rifiuto costituisce una violazione contrattuale che può fondare un'azione in risarcimento del danno (Wyler , op.

cit., pag. 273). Su questo punto l'appello, oltre che manifestamente infondato, è ai limiti della temerarietà.

E. 8

Non si prelevano tasse di giustizia né spese, trattandosi di una procedura per mercedi e salari (art. 343 cpv. 3 CO). AP 1 rifonderà alla controparte un'equa indennità per ripetibili di appello. Per i quali motivi Richiamato l'art. 148 cpv. 1 CPC dichiara e pronuncia 1. L'appello del 15 novembre 2004 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano tasse né spese. AP 1 verserà a AO 1 fr. 800.- per ripetibili di appello. 3. Intimazione: Comunicazione alla Pretura del Distretto di _____ terzi implicati 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.