

## **TI\_GERICHTE 12.2006.155 vom 23. Februar 2007**

TI Tribunale d'appello, 2007-02-23, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2006.155](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2006.155)

FR: TI\_GERICHTE 12.2006.155 du 23 février 2007

IT: TI\_GERICHTE 12.2006.155 del 23 febbraio 2007

### **Regeste**

lavoro - disdetta abusiva

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

a P \_\_\_\_\_, di avere sull'argomento un colloquio con il direttore generale (sig. B \_\_\_\_\_) – desiderio per altro subito esaudito da P \_\_\_\_\_ (act. V pag. 8 verso l'alto) – è senz'altro rispettoso dell'art. 3 CA. La discussione, pur animata, che ne è seguita con il Dir. B \_\_\_\_\_ nell'ufficio del direttore dei giochi sig. S \_\_\_\_\_, sembra in effetti aver permesso il chiarimento tra le parti, tanto che la prassi in questione non ha poi subito modifiche (act. V pag. 8 verso il basso). Anche su questo episodio gli argomenti dell'appellante sono privi di pertinenza. 4.2 Nel secondo episodio del 7 maggio 2003, la convenuta rimprovera all'istante di aver diffuso, tra i colleghi e i superiori in servizio, “informazioni prive di fondamento in relazione ad un cambiamento della politica salariale adottata dall'azienda” e di aver richiesto, “senza averne l'autorità”, “alla Direzione del personale/Service Bureau la lista completa dei collaboratori” (doc. 2). Il primo giudice ha considerato ingiustificato il richiamo in oggetto. Esso ha ritenuto che il 7 maggio 2003 AO 1 ha dato notizia ai colleghi di lavoro che un incontro tra i rappresentanti della AP 1 e del sindacato OCST – avente per oggetto il sistema di retribuzione delle mance – si era risolto a favore del sindacato, informazioni che alla prova dei fatti si sono rivelate sbagliate. Senonchè, rileva il Segretario assessore, il rapporto interno redatto da M \_\_\_\_\_ e G \_\_\_\_\_ (doc. N), attesta che AO 1 si era detto sorpreso dell'accaduto, visto che le informazioni gli erano state fornite direttamente dal sindacato. Circostanza quest'ultima non contestata in sede di causa e rientrante nella logica dei fatti, visto che l'istante non aveva partecipato alla riunione e quindi doveva aver ricevuto necessariamente dai partecipanti le informazioni divulgate. Il primo giudice neppure ha ravveduto un comportamento lesivo di AO 1 nella richiesta volta alla consegna di una lista dei collaboratori; richiesta formulata, nella sua veste di Presidente della CdP, con l'intento dichiarato di allestire un calcolo approssimativo delle retribuzioni spettanti ai collaboratori in base al nuovo sistema delle mance. L'appellante non contesta il fatto che il Segretario assessore abbia ritenuto non lesivo degli obblighi contrattuali e legali l'operato di AO 1, là dove egli ha richiesto la consegna di una lista dei collaboratori. Si aggrava per contro per il fatto che il primo giudice avrebbe, a suo dire, banalizzato il comportamento di AO 1 nel diffondere notizie dimostrate errate, senza averle verificate e discusse in primis con i sindacati; comportamento questo ritenuto irresponsabile, gravemente lesivo della pace del lavoro, nonchè maldestro e illecito. A torto. Nell'agire di AO 1 non è nuovamente riscontrabile alcunché di illecito. L'appellante non ha provato né che AO 1 non abbia ricevuto dal sindacato le informazioni sbagliate, né tantomeno che le abbia volutamente diffuse

nell'intento di turbare la pace del lavoro. L'appello si rivela pertanto nuovamente inconsistente.

#### **E. 5**

La AP 1, quale ulteriore giustificato motivo di licenziamento adduce che AO 1 avrebbe esortato i colleghi a non mettersi a disposizione per prestare lavoro straordinario. Quale prova ha prodotto il rapporto 9 giugno 2004 (doc. 4), redatto da tali W \_\_\_\_\_ e A \_\_\_\_\_. Il Segretario assessore, considerato che l'istante ha contestato detta accusa, in assenza di conferme testimoniali, segnatamente da parte delle non meglio specificate persone che avrebbero informato gli estensori del rapporto, non ha conferito valore probatorio al rapporto medesimo. L'appellante contesta il fatto che il primo giudice abbia negato valore probatorio al rapporto menzionato. La veridicità dei fatti sarebbe confermata dalle dichiarazioni rese dal teste \_\_\_\_\_ S \_\_\_\_\_, direttore delle risorse umane. Ciò con specifico riferimento a quanto dichiarato da quest'ultimo a "pag. 3, seconda metà del testo", che comproverebbe "se non altro il fatto che la Direzione del personale" sarebbe stata "destinataria di comunicazioni da parte di più dipendenti cui il AO 1 si era rivolto chiedendo di astenersi dal prestare ore di lavoro straordinario". Le affermazioni dell'appellante risultano, su questo punto, perfino temerarie; nessuna dichiarazione in tal senso appare in effetti essere stata fatta dal teste S \_\_\_\_\_, né nella pagina menzionata, né tantomeno in altre parti della deposizione. In merito a questa accusa rivolta ad AO 1, l'appello non necessita dunque di ulteriore disamina, cadendo palesemente nel vuoto.

#### **E. 6**

La AP 1 adduce quale giustificato motivo di licenziamento anche il fatto che AO 1 avrebbe improvvisato, la sera del 15 settembre 2004, in sala mensa, senza autorizzazione né concertazione con i partner sociali e sindacali, un comizio dai contenuti fuorvianti. Il fatto è stato oggetto di un ammonimento scritto del 17 settembre 2004 sottoscritto dal Direttore generale, signor B \_\_\_\_\_, e dal Direttore delle risorse umane, signor S \_\_\_\_\_ (doc. 5). Il Segretario assessore rileva che, anche in questo caso, l'ammonimento in questione non può valere, da solo, quale dimostrazione dei fatti ivi riportati, riferendo i due firmatari di fatti comunque da loro non constatati personalmente. Non essendo stabilito quali siano stati gli informatori dei due predetti Direttori, il primo giudice ha ritenuto che anche le testimonianze dei testi G \_\_\_\_\_ e V \_\_\_\_\_ – che non è dato sapere se fossero tra gli informatori – non forniscono elementi che permettono di confermare che AO 1 abbia dato in tale circostanza informazioni fuorvianti. Il Segretario assessore ha pure ritenuto comprensibile che l'esercizio della funzione di membro della CdP implicasse, da parte di AO 1, un contatto continuo e reciproco con il personale; comprensibile pure il fatto che l'istante solesse curare questi contatti in mensa, quindi in un luogo ben frequentato, dove in un'unica occasione è possibile raggiungere un buon numero di collaboratori e dove in genere regna un clima di riposo e distensione che favorisce i contatti. L'appellante ammette (appello, pag. 15 verso il basso) che, in merito alle presunte informazioni fuorvianti fornite da AO 1 nella circostanza menzionata, l'istruttoria non ha permesso di apportare specifici elementi di conferma. Esso si aggrava tuttavia per il fatto che il primo giudice non ha ritenuto giustificato il rimprovero rivolto a AO 1 di aver "trasformato la mensa, senza l'autorizzazione del datore di lavoro, in una sorta di piazza per i comizi da parte dei dipendenti". A torto. Dagli atti non traspare che AO 1 abbia tenuto in mensa dei comizi sindacali – né tantomeno che ciò sia avvenuto la sera del 15 settembre 2004 – quanto

piuttosto che a volte, in detto luogo, durante l'orario dei pasti, egli ha informato i colleghi in merito alle tematiche riguardanti il personale di cui era a conoscenza; trattasi di un agire certamente legittimo e comprensibile, visto il ruolo che egli rivestiva nel CdP e la necessità di far pervenire le informazioni al maggior numero di persone possibile. Del resto non risulta che, con questo modo di agire, l'istante abbia violato una specifica norma contrattuale – né tantomeno l'appellante ne indica una – come pure del CA o del regolamento aziendale. L'appello si rivela dunque, ancora una volta, senza consistenza.

#### **E. 7**

L'appellante sostiene – senza averlo fatto in sede di discussione di prima sede – che AO 1, in molteplici occasioni avrebbe “diffuso informazioni/intavolato discussioni ai tavoli da gioco” (appello, pag. 16 verso l'alto). Egli rimprovera al Segretario assessore di essere stato “intento a cercare vane giustificazioni per i comportamenti del dipendente piuttosto che valutare oggettivamente i fatti emersi dall'istruttoria” e di avere “completamente ignorato” quanto attestato dai testi in merito alle discussioni “animate” e “accese” provocate da AO 1 in sala giochi e in pubblico; comportamento, quest'ultimo, che implicherebbe da parte di AO 1 una violazione grave del contratto di lavoro. Il rimprovero rivolto al primo giudice è tuttavia privo di pertinenza. L'appellante dimentica in effetti che, nell'ambito dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO, il datore di lavoro deve non solo provare l'esistenza di un giustificato motivo di licenziamento, ma anche che la disdetta del rapporto di lavoro è stata data proprio per tale motivo ( Wyler , op. cit., pag. 407; JAR 1998 pag. 200). Non spettava dunque al giudice rilevare d'ufficio, sulla base delle risultanze istruttorie, giustificati motivi di disdetta non invocati dalla AP 1 nella lettera di licenziamento, né tantomeno in sede di discussione di prima sede. Il ritardo nel sostenere e argomentare che i predetti “discorsi al tavolo non inerenti al gioco” (cfr. argomentazioni d'appello di cui alla lett. g, pag. 16 e 17) costituiscono un motivo giustificato di licenziamento, determina su questo punto l'inammissibilità dell'appello ( Cocchi/Trezzini , CPC-TI App., ad art. 417 m. 13, con riferimento alla violazione del principio della concentrazione sancito dall'art. 78 CPC).

#### **E. 8**

La AP 1 sostiene quale giustificato motivo di licenziamento anche il fatto che AO 1, il 27 febbraio 2005, si sarebbe presentato in sala giochi con il cartellino di identità ( badge ) recante il nome di un altro dipendente (P\_\_\_\_\_). Il Segretario assessore ha accertato che il fatto è realmente accaduto, con riferimento a quanto deposto dal teste \_\_\_\_\_ G\_\_\_\_\_ e che il lavoratore ha, in tale caso, violato la clausola n. 7.1 delle condizioni d'impiego, che prevede che “l'accesso all'immobile e a tutti i locali della Società è strettamente regolamentato dall'utilizzo del badge d'accesso personale” e che “i collaboratori devono utilizzare i dispositivi di controllo d'accesso e rispettare quanto definito dal personale interno o esterno addetto alla sicurezza” (doc. ZZ). Il primo giudice ha tuttavia valutato che il comportamento dell'istante si inseriva nelle discussioni portate avanti, proprio in quel periodo, in seno alla CdP (doc. T), sull'utilizzo delle targhette con i nomi in relazione al problema di tutela della personalità che ne deriva. Il Segretario assessore ha ritenuto che il comportamento dell'istante – che per altro in concreto non risulta essere stato ripetuto e nemmeno avere generato problemi per la casa da gioco – rappresenta sì un metodo sbagliato e contrario ai doveri di servizio, adottato tuttavia nell'intento di portare avanti una rivendicazione a tutela della protezione della personalità. Esso ha pertanto considerato l'episodio come una violazione di lieve entità, a fronte della quale un datore di lavoro ponderato non avrebbe considerato il licenziamento quale prima e

unica soluzione. Il Segretario assessore ha quindi negato all'accaduto la valenza di motivo giustificato di licenziamento. L'appellante ritiene ingiustificato che il primo giudice abbia sminuito la gravità del fatto a fronte di una regola chiara, promulgata a garanzia della sicurezza e del controllo interno del AP 1. L'obbligo di portare in pubblico il badge permetterebbe infatti, a suo dire, ai clienti di identificare e segnalare alla Direzione eventuali atteggiamenti ritenuti non corretti da parte dei dipendenti. Il ricorrente non contesta tuttavia gli accertamenti del Segretario assessore secondo i quali il fatto non risulta essersi ripetuto e aver generato problemi per la casa da gioco, come pure essere l'episodio inserito nel contesto temporale delle discussioni in atto in seno alla CdP sulla problematica dei badge di riconoscimento. Alla luce della casistica sviluppata dalla giurisprudenza (cfr. sopra, consid. 1.2), appare dunque condivisibile l'apprezzamento del primo giudice, secondo cui, in ragione di quel singolo episodio e viste le circostanze, un datore di lavoro ponderato non avrebbe considerato il licenziamento quale prima e unica soluzione. L'appello va dunque respinto anche su questo punto.

#### **E. 9**

La AP 1 adduce infine quali giustificati motivi di licenziamento il fatto che AO 1, l'11 aprile 2005, abbia convocato un'assemblea generale del personale presso la sede dell'OCST a Lugano, senza informare quest'ultima dei suoi reali intendimenti, senza coinvolgere/informare la CdP e senza rispettare gli obblighi e le procedure imposti dal CA – episodio questo sanzionato con un ammonimento scritto del 13 aprile 2005 – come pure il fatto che abbia nel seguito organizzato (o comunque fatto organizzare da persone a lui vicine) e preso parte attiva ad una “irregolare riunione del personale”, in luogo rimasto sconosciuto (act. II, pag. 4 e act. XI, pag. 17). Il Segretario assessore, in relazione al primo rimprovero – l'essersi fatto garantire dal rappresentante dell'OCST \_\_\_\_\_ la messa a disposizione di una sala del sindacato, assicurandogli che sarebbe servita per una riunione della CdP e sottacendogli che in realtà sarebbe stata utilizzata per un'assemblea generale del personale – ha rilevato che, anche qualora l'iniziativa di fornire informazioni inveritiere fosse stata presa dall'istante in piena autonomia, il suo atteggiamento può essere giudicato come una scorrettezza nei confronti del sindacato e non della convenuta. Ha quindi escluso che tale comportamento possa assurgere a motivo giustificato di licenziamento per la datrice di lavoro. Quanto al secondo rimprovero – l'aver agito senza coinvolgere e informare la CdP – il primo giudice ha constatato che tutta la CdP era non solo al corrente, ma anche direttamente coinvolta nell'organizzazione della citata assemblea. Il Segretario assessore ha pure accertato che l'assemblea si è comunque tenuta il

#### **E. 14**

aprile 2005 (presso un esercizio pubblico e non presso i locali dell'OCST), mancando tuttavia supporti probatori sufficienti a dimostrare che nell'organizzazione della medesima fosse coinvolto AO 1. Il primo giudice ha in ogni caso ritenuto che l'assemblea generale in oggetto non poneva nessun problema dal profilo della liceità e godeva, anzi, della tutela del diritto di unirsi dei lavoratori e della libertà di riunione previsti dalla Costituzione federale; a maggior ragione visto che la riunione – organizzata per discutere del susseguirsi dei licenziamenti e del conseguente sentimento di insicurezza per il proprio posto di lavoro – non poneva neppure problemi sulla liceità dei mezzi di lotta adottati, essendosi i partecipanti limitati ad una mera discussione su un tema di loro interesse. Quindi, conclude il primo giudice, pure se si dovesse ammettere che AO 1 ha assunto un ruolo determinante anche nell'organizzazione della “seconda” assemblea, tale ruolo non potrebbe essere

considerato illecito o contrario ai doveri contrattuali; del resto né il Contratto aziendale (CA) né le Condizioni d'impiego vietano al singolo membro della CdP di curare i contatti con i propri rappresentanti mediante incontri coinvolgenti la partecipazione in massa del personale. Il Segretario assessore ha quindi negato ai predetti accadimenti la valenza di motivo giustificato di licenziamento. L'appellante non contesta la liceità dell'assemblea coinvolgente una parte del personale della convenuta, tenutasi, secondo gli accertamenti del Segretario assessore, il 14 aprile 2005, presso un esercizio pubblico (appello, pag. 20 verso il basso). Esso contesta per contro “le modalità di organizzazione e di tenuta” dell’assemblea in questione, indetta e diretta, a suo dire, “clandestinamente” e “contrariamente alla volontà dei sindacati (partner sociali) e della Commissione del personale (rappresentante di tutte le classi di lavoratori)”. Addebita all'appellato la responsabilità di aver mentito al sindacato OCST, pur di ottenere una sala che altrimenti non gli sarebbe stata concessa, di aver agito in spregio della collegialità in seno alla CdP e di aver comunque diretto e organizzato in altro luogo l'assemblea “clandestina”. Così facendo, secondo l'appellante, AO 1 avrebbe violato l'art. 3 CA e meglio “l'obbligo personale, previsto contrattualmente, di tutelare la pace del lavoro”. Un tale agire di AO 1 costituirebbe un giustificato motivo di licenziamento. A torto. Va detto che l'appellante non contesta l'accertamento del primo giudice secondo cui l'assemblea in oggetto non ha posto problemi dal profilo dei mezzi di lotta adottati. L'appellante neppure sostiene che l'assemblea in questione abbia avuto ripercussioni dirette sulle attività della convenuta e che il Contratto aziendale (CA) o le Condizioni d'impiego vietino al singolo membro della CdP di curare i contatti con i propri rappresentanti mediante incontri coinvolgenti la partecipazione in massa del personale. Non può dunque palesemente dirsi che l'appellato abbia violato la pace del lavoro, per il solo fatto di aver tentato – per altro senza successo – di ottenere la messa a disposizione di una sala del sindacato; o per aver partecipato ad un'assemblea di lavoratori, che non ha avuto conseguenze dirette sulle attività della AP 1, esprimendo in tale ambito le proprie legittime opinioni sui licenziamenti in atto. Del resto va detto che è persino irrilevante accertare se l'appellato abbia o meno mentito al sindacato OCST, con o senza il concorso di altri membri della CdP, per ottenere l'uso delle predetta sala. L'agire di AO 1 non è stato in effetti comunque tale da ledere in qualche modo la convenuta e da assurgere a motivo giustificato di licenziamento. Neppure il fatto che l'appellato abbia o meno organizzato l'assemblea, poi effettivamente tenutasi presso un esercizio pubblico – ruolo sostenuto dalla convenuta, ma che non trova conferma negli atti (cfr. act. IV, pag. 7 in basso e act. VI, pag. 3 nel mezzo) – potrebbe essere ritenuto illecito o contrario ai doveri contrattuali. In ragione di quanto sopra espresso, va detto che un datore di lavoro ponderato – a cui sta a cuore la pace del lavoro, per la quale si è anche contrattualmente impegnato (cfr. art. 3 cpv. 1 seconda frase CA) – per i fatti testè esaminati, non avrebbe licenziato un membro della CdP (rivestente la carica di Vice-Presidente), che godeva della stima di molti colleghi; al cospetto di certa esuberanza (cfr. sotto, consid. 10) manifestata da AO 1 nell'adempimento delle sue funzioni in seno alla CdP, avrebbe cercato altre vie conciliative. L'appello si rivela pertanto nuovamente infondato. 10. L'appellante dopo aver esplicitamente ammesso che l'istante è idoneo dal profilo tecnico, essendo un “croupier esperto” (appello, pag. 24 nel mezzo), ne contesta l'attitudine dal profilo comportamentale globale. Con riferimento agli episodi specifici da lei addebitati ad AO 1 – di cui già si è detto nei considerandi che precedono – l'appellante adduce per l'istante una “valutazione globale ed una prognosi per il futuro estremamente negative”: in particolare, una “tendenza ad operare secondo i suoi schemi, senza tenere in considerazione le legittime

esigenze e le necessità della datrice di lavoro e degli altri dipendenti” e un “carattere aggressivo, inflessibile, irascibile, irrispettoso delle gerarchie e delle regole, nonché una marcata tendenza ad agire al di fuori del lecito”. Anche queste valutazioni e prognosi avrebbero, a suo dire, “determinato, nell'ambito della riorganizzazione aziendale, la decisione di interrompere il rapporto di lavoro” (appello, pag. 24 in fondo). Le valutazioni suddette non trovano tuttavia riscontro negli atti. Le singole situazioni addebitate all'istante sono risultate notevolmente ridimensionate; in un solo caso vi è stata da parte di AO 1 la violazione di una clausola delle condizioni d'impiego, per essersi egli – in una sola occasione – presentato in sala giochi senza il cartellino d'identità ( badge ) a lui destinato. Fatto, quest'ultimo, come detto (sopra, consid. 8) che non costituisce comunque un motivo giustificato di licenziamento ai sensi dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO. Neppure l'insieme delle circostanze permette di dire che AO 1, con il suo comportamento, abbia violato seriamente la “moralità del lavoro” o abbia contravvenuto alle regolamentazioni dell'impresa o alle norme contrattuali in modo tale che una proficua collaborazione non era più possibile. Certo dagli atti traspare un'innegabile esuberanza di AO 1 nel tentativo di portare avanti le rivendicazioni dei lavoratori e della categoria (i croupier ) da lui rappresentati in seno alla CdP: vivacità, questa, tipica del confronto sindacale conosciuto in Italia, paese di provenienza dell'istante. Detta esuberanza – che di fatto non è comunque sfociata in azioni di confronto “forte” consistenti in “agitazioni sindacali” ( act. VIII, pag. 3 verso l'alto e nel mezzo) o “scioperi” – non è però un motivo giustificato di licenziamento di un rappresentante dei lavoratori in seno alla commissione aziendale. Neppure le norme legali che regolamentano in Svizzera luoghi di lavoro sensibili, quali le case da gioco, permettono del resto di derogare al chiaro principio stabilito dall'art. 336 cpv. 2 lett. b CO. Le argomentazioni dell'appellante vanno pertanto nuovamente respinte. 11. L'appellante contesta pure la decisione del primo giudice di fissare l'indennità per licenziamento abusivo ai sensi dell'art. 336a CO, in quattro mensilità. Postula che la medesima non venga riconosciuta, ritenuto che vi sarebbe a suo dire, un elevato grado di colpa della parte licenziata. 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 (DTF 109 II 391, 118 II 55). Ciò che non è il caso nella fattispecie ora in esame, ritenuto che una concolpa del lavoratore non è stata provata dalla ricorrente – né tantomeno emerge dagli atti – e che un'indennità di quattro mensilità appare adeguata alla colpa della AP 1, che in modo disinvolto ha sanzionato con richiami e ammonimenti – senza che ciò fosse giustificato dai fatti – comportamenti dell'istante; cercando con ciò ogni pretesto per giustificare il licenziamento di un membro della CdG ritenuto scomodo. Anche su questo punto l'appello cade dunque nel vuoto, con conseguente conferma dell'indennità per licenziamento abusivo fissata dal Pretore in fr. 22'316.65. 12. In conclusione, l'appello in oggetto, infondato su ogni punto, deve essere respinto e la decisione del Segretario assessore confermata. Non si prelevano tasse né spese trattandosi di una causa fondata sul diritto del lavoro di valore non superiore a fr. 30'000.–. La convenuta, interamente soccombente, verserà all'istante un'equa indennità per ripetibili. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 148 CPC e la TOA, pronuncia: 1. L'appello 1° settembre 2006 della AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano tasse né spese di appello. AP 1 rifonderà ad AO 1 fr. 2'000.- per ripetibili di appello. 3. Intimazione: - ; - , . Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. terzi

implicati Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La  
presidente Il segretario Rimedi giuridici Contro la  
presente sentenza è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale entro 30 giorni dalla  
notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF). Nelle cause a  
carattere pecuniario il ricorso è ammissibile se il valore litigioso ammonta a fr. 15'000.-  
nelle vertenze in materia di diritto del lavoro e di locazione e a fr. 30'000.- negli altri casi.  
Per valori inferiori il ricorso è ammissibile se la controversia concerne una questione di  
diritto di importanza fondamentale o se una legge federale prescrive un'istanza cantonale  
unica (art. 74 cpv. 2 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile  
proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117  
LTF).

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