

# TI\_GERICHTE 16.1999.57 vom 17. September 1999

TI Tribunale d'appello, 1999-09-17, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.1999.57](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.1999.57)

FR: TI\_GERICHTE 16.1999.57 du 17 septembre 1999

IT: TI\_GERICHTE 16.1999.57 del 17 settembre 1999

## Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

## Erwägungen

### E. 1

\_\_\_\_\_ ha lavorato presso il \_\_\_\_\_ o, di cui sono proprietari \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ i, in qualità di gerente e cameriera dal 3 luglio 1998 (doc. B). Il contratto di lavoro è stato disdetto dai datori di lavoro con effetto immediato il 13 novembre 1998 per violazione da parte della dipendente del dovere di diligenza e fedeltà nei loro confronti, accresciuto in considerazione della sua posizione di gerente dell'esercizio pubblico. A fondamento della disdetta essi hanno addotto le "reiterate e gravi affermazioni nei nostri confronti da lei divulgate verso terzi, che ledono e pregiudicano la nostra credibilità e il nostro buon nome come quello del bar stesso" (doc. C). Con istanza 17 dicembre 1998 \_\_\_\_\_, contestando l'esistenza dei presupposti per un licenziamento in tronco, ha convenuto in giudizio i suoi ex datori di lavoro al fine di ottenere il pagamento di fr. 7'600.- oltre interessi, importo ridotto in sede di conclusioni a fr. 5'648.30, corrispondenti al salario e alle indennità per vacanze non godute per il periodo di disdetta. I convenuti si sono opposti alla pretesa avversaria ribadendo l'esistenza di gravi motivi atti a legittimare il licenziamento in tronco della lavoratrice.

### E. 2

Con il querelato giudizio il primo giudice, basandosi sulle risultanze istruttorie e in particolare sulle deposizioni testimoniali, ha respinto l'istanza ritenendo fondato il licenziamento in tronco dell'istante. Il primo giudice ha infatti considerato gravi le notizie divulgate dall'istante e relative al mancato rispetto degli obblighi contrattuali da parte dei datori di lavoro, al mancato puntuale pagamento dei fornitori, al suo timore di non ricevere puntualmente il salario, a fatti di natura strettamente personale riguardanti il padre dei convenuti, a un precedente fallimento di una loro ditta e al fatto che uno dei datori di lavoro preferisse starsene a casa a dormire piuttosto che lavorare. A mente del primo giudice queste maldicenze, soprattutto perché proferite dalla gerente dell'esercizio pubblico, sono atte a nuocere alla reputazione dei convenuti rispettivamente ai loro interessi economici. Accertata l'esistenza di un motivo grave atto a giustificare il licenziamento in tronco dell'istante, il primo giudice ha ritenuto altresì tempestiva la sua notifica.

### E. 3

Con il presente tempestivo gravame \_\_\_\_\_ è insorta contro il predetto giudizio postulandone l'annullamento. La ricorrente rimprovera al primo giudice di aver arbitrariamente valutato le risultanze istruttorie, in particolare per aver ritenuto provato un grave motivo giustificante la rescissione con effetto immediato del suo rapporto di lavoro,

rescissione del contratto che ella ritiene in ogni caso essere stato notificata tardivamente. Con osservazioni 18 giugno 1999 controparte postula la reiezione del ricorso.

#### **E. 4**

Giusta l'art. 327 lett. g CPC, disposto sulla base del quale la ricorrente fonda implicitamente il proprio gravame, una sentenza del Pretore o del Giudice di pace può essere annullata quando è stata manifestamente violata una norma di diritto materiale o formale oppure in caso di valutazione manifestamente errata di atti di causa o di prove. Per costante giurisprudenza del Tribunale federale una decisione è arbitraria quando viola gravemente una norma o un principio giuridico chiaro ed indiscusso o quando contrasta in modo intollerabile con il sentimento della giustizia e dell'equità; arbitrio e violazione della legge non vanno confusi; per essere definita come arbitraria tale violazione dev'essere manifesta e riconosciuta (o riconoscibile) a prima vista; l'arbitrio non può essere ravvisato già nella circostanza che un'altra soluzione sarebbe immaginabile o persino preferibile; è doveroso scostarsi da questa scelta solamente se simile soluzione appare come insostenibile, in contraddizione palese con la situazione effettiva, non sorretta da ragione oggettiva e lesiva di un diritto certo ( DTF 122 III 130 consid. 2a con rinvii; 122 I 61 consid. 3a).

#### **E. 5**

In base all'art. 337 cpv. 1 CO il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. Presupposto è quindi l'esistenza di un motivo grave, cioè tale da rendere oggettivamente intollerabile la prosecuzione del contratto sino al normale termine di disdetta, secondo il principio generale della buona fede (art. 337 cpv. 2 CO; DTF 117 II 245, 111 II 245; Streiff/von Kaenel , *Arbeitsvertrag*, 1992, N. 2 ad art. 337 CO; JAR 1989 213). Dottrina e giurisprudenza assimilano a una causa grave legittimante il licenziamento con effetto immediato, la commissione di atti illeciti nei confronti del partner contrattuale, così come gravi violazioni contrattuali, rispettivamente atteggiamenti negligenti di minore importanza purché si manifestino in modo reiterato e nonostante precisi ammonimenti del datore di lavoro ( Rapp , *Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages*, in BJM 1978, p. 176; Decurtins , *Die fristlose Entlassung*, 1981, p. 27; DTF 116 II 150). In quest'ottica, anche infrazioni lievi possono giustificare il licenziamento in tronco, ritenuto in ogni caso che, quanto più lievi sono le infrazioni, tanto più altri elementi devono concorrere a rendere oggettivamente insostenibile la situazione fra le parti: in particolare la ripetitività e una chiara minaccia da parte del datore di lavoro ( Reh binder , *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 13. ed., 1997, p. 135 e seg.; DTF 117 II 561, 116 II 150, 112 II 50; II CCA 1° febbraio 1991 in re G. SA/C.). Determinante è che il fatto invocato a sostegno del licenziamento in tronco abbia causato la rottura del rapporto di fiducia tra lavoratore e datore di lavoro ( Aubert , *Quatre cents arrêts sur le contrat de travail*, 1984, n. 191; Rep 1985 130; Decurtins , op.cit., p. 27). L'onere della prova circa le circostanze invocate a fondamento del licenziamento in tronco compete alla parte che se ne prevale ( Reh binder , in *Commentario bernese*, 1992, N. 2 ad art. 337 CO; JAR 1989, 139; II CCA 25 novembre 1997 in V.A./G. SA), mentre spetta al giudice esaminare, secondo il suo libero apprezzamento e tenendo conto della singola fattispecie, con particolare riferimento alla qualifica del lavoratore, alla natura e alla durata del contratto, così come al genere e alla gravità delle mancanze che hanno dato luogo al provvedimento, se queste circostanze costituiscono una causa grave ai sensi dell'art. 337 CO (art. 337 cpv. 3 CO; DTF 108 II 446; Rep 1985 pag. 130; Brühwiler , *Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag*, 2. Auflage, 1996, N. 1 ad art. 337 CO). Il giudice non deve prendere in

considerazione il sentire soggettivo di colui che recede con effetto immediato dal contratto, bensì la situazione oggettiva venutasi a creare ( Rapp , op.cit., pag. 171 e segg.) ed esaminare se fosse o meno impensabile esigere da colui che recede dal contratto la continuazione dello stesso sino al prossimo termine di disdetta ( Guhl , Das Schweizerische Obligationenrecht, 8 ed., 1991, pag. 464). L'ampiezza di questo compito affidato al giudice riduce le possibilità d'intervento di questa Camera, a meno che –evidentemente– la conclusione impugnata sia manifestamente in contrasto con le risultanze dell'istruttoria considerate nel loro complesso e configuri quindi gli estremi dell'arbitrio.

## **E. 6**

Nella fattispecie, la causa grave posta a fondamento del licenziamento in tronco della lavoratrice risiederebbe nel fatto per quest'ultima di aver divulgato tra alcuni clienti dell'esercizio pubblico informazioni lesive del buon nome dei convenuti e di un loro familiare. Gli ulteriori addebiti mossi alla lavoratrice pendente causa, ovvero le frequenti assenze dal posto di lavoro e l'ordinazione di merce per conto di una cliente dell'esercizio pubblico, a prescindere dal loro benfondato non possono essere ritenuti a sostegno della decisione di rescindere con effetto immediato il contratto di lavoro, ritenuto che gli stessi non sono stati richiamati nella lettera di licenziamento sebbene anteriori alla sua stesura e da tempo noti ai datori di lavoro ( Brühwiler , op.cit., N. 11 ad art. 337 CO; DTF 124 III 29 consid. 3c). A comprova della violazione del dovere di diligenza e fedeltà da parte dell'istante (art. 321a CO), i convenuti hanno proposto l'assunzione di tre clienti dell'esercizio pubblico, ai quali l'istante aveva confidato i propri timori in merito alla situazione finanziaria dei convenuti (difficoltà nel pagamento del salario e dei fornitori; \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_), lamentate circa l'assenza dei convenuti dal posto di lavoro e la conseguente impossibilità per lei di terminare l'attività nell'orario di lavoro (\_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_), informazioni circa un loro precedente fallimento (\_\_\_\_\_ ) e una degenza ospedaliera che ha interessato il padre dei convenuti (\_\_\_\_\_). Contrariamente a quanto ritenuto dal primo giudice, queste testimonianze, non permettono di concludere per l'esistenza di un grave motivo di licenziamento dell'istante. La violazione del dovere di diligenza e fedeltà rimproverata all'istante può infatti costituire fondato motivo di risoluzione immediata del contratto, ma solo nella misura in cui pone fine, oggettivamente, all'indispensabile rapporto di fiducia tra le parti. Questo rapporto è leso se, ad esempio, il lavoratore manifesta, a colleghi o a clienti, apprezzamenti gravemente offensivi, insolenti e sgarbati concernenti il proprio datore di lavoro o la ditta ( Rehbinder , Commentario bernese, 1992, N. 9 in fine ad art. 337 CO), mentre non basta qualsiasi timore o informazione (veritiera o meno) divulgata dal lavoratore. In concreto, quanto raccontato dalla lavoratrice ai testi, a prescindere dalla sua veridicità, non può essere considerato di contenuto ingiurioso e tantomeno gravemente lesivo del buon nome dei convenuti e della loro famiglia, e neppure pregiudizievole per la loro attività commerciale. Giudicando quest'atteggiamento grave al punto da giustificare il suo licenziamento in tronco, il primo giudice ha ecceduto nella propria libertà di apprezzamento delle prove. In effetti, il comportamento dell'istante, ancorché inopportuno, non è di gravità tale da aver potuto oggettivamente pregiudicare la fiducia che i datori di lavoro potevano e dovevano nutrire nei suoi confronti. Trattasi semmai di infrazioni minori per le quali era necessario richiamare la dipendente ( Brühwiler , op.cit., N. 9 ad art. 337 CO), che non risulta invece essere mai stata avvertita sulla serietà dei fatti, tanto da giustificare un licenziamento in tronco in caso di persistenza in tale sgradito atteggiamento. Il giudizio impugnato, pur considerati i limiti di giudizio di questa Camera, dev'essere così

annullato poichè la valutazione che ne sta alla base finisce per configurare un'applicazione manifestamente errata del diritto sostanziale.

#### **E. 7**

L'accoglimento del ricorso per i motivi descritti rende inutile l'esame della censura sulla tempestività di notifica della disdetta. Accogliendo il ricorso e verificati i presupposti d'applicazione dell'art. 332 cpv. 2 CPC, la Camera è tenuta a decidere il merito della controversia. In concreto, poichè la lavoratrice risulta licenziata immediatamente senza motivo grave ha diritto –in virtù dell'art. 337 c CO– a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta, ossia al 31 dicembre 1998 (art. 6 CCNL 98). Poichè le pretese dell'istante sono rimaste incontestate dai convenuti, esse devono venir accolte nella misura di fr. 5'648.30 lordi oltre interessi del 5% dal 31 dicembre 1998, data di esigibilità del credito salariale (art. 14 CCNL 98). Per i quali motivi, richiamati gli art. 327 segg. CPC, per le spese l'art. 417 lett. e CPC

pronuncia: I. Il ricorso per cassazione 4 giugno 1999 \_\_\_\_\_ è accolto. Di conseguenza la sentenza 21 maggio 1999 del Segretario assessore della Pretura della giurisdizione di Mendrisio–Nord è annullata e sostituita dal seguente giudicato: 1. L'istanza è accolta. Di conseguenza \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ sono condannati a versare a \_\_\_\_\_ l'importo di fr. 5'369.95 oltre interessi del 5% dal 31 dicembre 1998. 2. Non si prelevano tasse né spese. \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ verseranno all'istante fr. 760.– a titolo di ripetibili. II. Il presente giudizio è esente da tasse e spese di giustizia. \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ sono tenuti a versare in solido alla ricorrente l'importo di fr. 400.– a titolo di ripetibili per questa sede. III. Intimazione a: – \_\_\_\_\_ Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio–Nord. Per la Camera di cassazione civile del Tribunale d'appello Il presidente  
La segretaria

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