

TI_GERICHTE 16.2015.13 vom 21. Dezember 2016

TI Tribunale d'appello, 2016-12-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2015.13

FR: TI_GERICHTE 16.2015.13 du 21 décembre 2016

IT: TI_GERICHTE 16.2015.13 del 21 dicembre 2016

Regeste

Contratto di lavoro: protezione della personalità del lavoratore – rescissione immediata del contratto di lavoro da parte del lavoratore per causa grave

Erwägungen

E. 1

Le decisioni emanate nella procedura semplificata in controversie patrimoniali con un valore litigioso inferiore a fr. 10 000.– sono impugnabili con reclamo entro trenta giorni dalla notificazione (art. 321 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie, la decisione impugnata è pervenuta al patrocinatore del convenuto il 5 gennaio 2015, sicché il reclamo, consegnato il 4 febbraio 2015, è tempestivo.

E. 2

Secondo l'art. 320 CPC con il reclamo può essere censurata l'errata applicazione del diritto (lett. a) e/o l'accertamento manifestamente errato dei fatti (lett. b). L'autorità di reclamo esamina con pieno potere di cognizione le censure concernenti l'errata applicazione del diritto – federale, cantonale o estero – da parte del giudice di prime cure. Per quanto concerne invece i fatti, l'autorità di reclamo ha un potere di cognizione limitato, potendo rivedere i fatti soltanto se essi sono stati accertati in modo manifestamente errato. Quanto all'apprezzamento delle prove, esso è arbitrario solo quando l'autorità inferiore ha manifestamente disatteso il senso e la rilevanza di un mezzo probatorio o ha ommesso, senza fondati motivi, di tenere conto di una prova importante, idonea a influire sulla decisione presa, oppure quando, sulla base degli elementi raccolti, essa ha fatto delle deduzioni insostenibili (DTF 140 III 266 consid. 2.3 con rinvii).

E. 3

Nella decisione impugnata il Pretore, dopo avere accertato che l'agire del direttore dell'albergo del convenuto costituiva una grave violazione dell'obbligo del datore di lavoro di rispettare la personalità della dipendente, ha negato al convenuto il diritto all'indennità di fr. 925.– fondata sull'art. 337 d cpv. 1 CO, l'attrice non avendo abbandonato ingiustificatamente il posto di lavoro. Al riguardo, il primo giudice ha considerato, oltre alle vie di fatto successe l'11 settembre 2013, la futilità dei motivi dell'ira del direttore, la verbosità da lui mostrata e il fatto che egli avesse finanche seguito l'attrice “ con un fare aggressivo ”, così come il fatto che il suo atteggiamento generale sul posto di lavoro fosse improntato all'aggressività verbale. Il Pretore ha quindi giudicato, che l'attrice era legittimata a disdire con effetto immediato il contratto ai sensi dell'art. 337 CO e aveva quindi diritto all'intero stipendio previsto contrattualmente per i mesi di settembre e di ottobre 2013 (fr. 6146.80), dedotto l'importo di fr. 861.80. Donde l'accoglimento della petizione.

E. 4

Il reclamante, che nega una violazione della personalità della lavoratrice per quanto successo l'11 settembre 2013, rimprovera al Pretore di avere erroneamente stabilito l'esistenza di un grave motivo giustificante la rescissione immediata del contratto di lavoro da parte dell'attrice. A suo avviso, l'errata conclusione cui è giunto il primo giudice è frutto di una ricostruzione dei fatti manifestamente errata. Egli ritiene, infatti, che il Pretore ha accertato l'episodio dell'11 settembre 2013 dando eccessivo peso alla descrizione dei fatti presentati dall'attrice, non tenendo conto della ricostruzione oggettiva “resa possibile dai testimoni sia in udienza che davanti alla Polizia”, tant'è che l'autorità penale ha decretato il non luogo a procedere per il reato di vie di fatto. A suo parere, l'istruttoria ha permesso di stabilire che vi è stata sì una discussione animata, ma nessun contatto fisico tra la dipendente e il direttore, come per altro indicato da quest'ultimo in sede penale. Certo, soggiunge, in una e-mail del 19 settembre 2013 il direttore aveva riconosciuto di avere afferrato il braccio dell'attrice, ma ciò non può essere interpretato come un'ammissione di violenza o usato come indice di particolare aggressività. C_____ può forse essere considerato come un “ direttore d'albergo che talvolta alza la voce ”, ma ciò non permette di concludere che egli abbia avuto un comportamento violento verso l'attrice, cercando addirittura di colpirla. Non è pertanto dato di capire come il Pretore abbia potuto convincersi della presenza di una “ sconcertante aggressività ” e della “ gravità dell'agire del datore di lavoro ”. Né, prosegue, un'eventuale ma contestata “ predisposizione all'arrabbiatura ” sarebbe prova che nella fattispecie sia data una causa grave ai sensi dell'art. 337 CO e tanto meno di vie di fatto. Né è dato di capire in che cosa consista il rimprovero del primo giudice sulla “ verbosità del direttore ”, la quale sarebbe semmai da ricondurre al semplice desiderio di discutere con l' attrice per risolvere la questione ma non costituisce un indizio di forte aggressività. Senza dimenticare – epiloga il reclamante – che il momento di tensione tra il direttore e l'attrice è stato causato dalle ripetute manchevolezze di quest'ultima nello svolgimento delle sue mansioni e l'arrabbiatura è probabilmente aumentata perché l'attrice aveva anch'essa alzato la voce.

E. 5

Secondo l'art. 328 cpv. 1 CO il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore e avere il dovuto riguardo per la sua salute. Il datore di lavoro che non ossequia quest'obbligo commette una violazione contrattuale ed è pertanto responsabile del danno causato. La colpa del datore di lavoro può anche risultare da un comportamento colpevole di un suo dipendente ai sensi dell'art. 101 CO (Wyler , Droit du travail, 2 a edizione, pag. 296; II CCA, sentenza inc. 12.2008.39 del 28 luglio 2009 consid. 3). La violazione di un obbligo di protezione nei confronti del lavoratore giustifica la rescissione immediata del rapporto di lavoro soltanto se ha comportato una lesione grave della personalità (sentenza del Tribunale federale 4C.331/2005 del 6 dicembre 2005 consid. 2.1.2 con riferimenti). L'art. 337 cpv. 1 CO prevede inoltre che una risoluzione immediata dal rapporto di lavoro è possibile solo per causa grave, ovvero, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta la continuazione del contratto (cpv. 2). Sull'esistenza di una “ causa grave ” il giudice è tenuto a decidere secondo il suo libero apprezzamento (art. 337 cpv. 3 CO), applicando le regole del diritto e dell'equità (art. 4 CC); egli deve quindi considerare tutti gli elementi del caso concreto, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata dei rapporti contrattuali, come pure la natura e l'importanza delle mancanze (DTF 137 III 303 consid.

2.1.1 con rinvii). Determinare i motivi che hanno portato alla risoluzione immediata del contratto di lavoro è una questione di fatto (sentenza del Tribunale federale 4A_251/2015 del 6 gennaio 2016 consid. 3.2.4 con riferimenti), aspetto su cui questa Camera ha un potere di cognizione limitato, potendo rivedere i fatti soltanto se essi sono stati accertati in modo manifestamente errato (sopra consid. 2). Sapere invece se la disdetta immediata poggi su una causa grave ai sensi l'art. 337 CO è in sé una questione di diritto (sentenza del Tribunale federale 4A_419/2015 del 19 febbraio 2016 consid. 2.1.1 con riferimenti). Nondimeno, tenuto conto dell'ampio potere di apprezzamento di cui beneficia il primo giudice sulla questione dell'esistenza di giusti motivi a sostegno di un licenziamento in tronco (art. 337 cpv. 3 CO), questa Camera interviene con riserbo, ovvero qualora la decisione impugnata si scosti senza motivo dai principi stabiliti da dottrina e giurisprudenza in materia di libero apprezzamento o si fondi su fatti che nel caso particolare non avevano importanza alcuna oppure, al contrario, quando non abbia tenuto conto di elementi che avrebbero dovuto essere presi in considerazione. La decisione del primo giudice non deve inoltre rivelarsi manifestamente iniqua ed intollerabilmente ingiusta (DTF 138 III 57 consid. 4.4.5 con riferimenti).

6. a) Relativamente all'episodio dell'11 settembre 2013, CO 1 ha dichiarato che il direttore era arrabbiatissimo perché gli aveva passato una telefonata a lui sgradita rimproverandola di “non sapere lavorare e di non essere una professionista”, che a un certo punto egli voleva condurla in una saletta per discutere della situazione e iniziò a rincorrerla nella hall, che a un certo momento egli le prese un braccio con forza nell'intenzione di schiaffeggiarla ma che essa si divincolò e si allontanò (interrogatorio dell'8 settembre 2014, verbali pag. 5 e 6). C_____, da parte sua, se nel procedimento penale ha ammesso unicamente di avere “toccato il braccio” della dipendente, ciò che è stato considerato dal Procuratore pubblico alla stregua di una rudezza penalmente irrilevante (cfr. decreto di non luogo a procedere del 19 maggio 2014, pag. 1), in sede civile egli ha riconosciuto di averle afferrato un braccio, per qualche secondo, per convincerla ad andare con lui in una sala per discutere (deposizione dell'8 settembre 2014, verbali pag. 7). Inoltre anche in una comunicazione elettronica del 19 settembre 2013 lo stesso ha ammesso di avere preso il braccio della dipendente per cinque secondi (doc. E). E_____, collega di lavoro dell'attrice, ha dichiarato di non ricordarsi se tra il direttore e la collega vi sia stato un “qualsiasi contatto fisico”, ha affermato che tra i due vi è stata una discussione animata “il tono del direttore era alto e anche l'attrice che gli rispondeva aveva un tono di voce alto”, che si trattava di una situazione eccezionale tale da spaventarla, che il direttore ha seguito la collega con “fare aggressivo” e di avere saputo infine che questa si era chiusa in bagno (deposizione dell'8 settembre 2014, verbali pag. 3). L'altra collega, C_____, ha ricordato che il direttore aveva un tono di voce acceso, che “era arrabbiato per il fatto che gli era stata passata al telefono una persona con cui non voleva parlare”, che la collega si è alzata dal suo posto per recarsi verso la hall, inseguita dal direttore a passo veloce, e che al termine della discussione, durata cinque minuti, è venuta a sapere che la collega si era chiusa in bagno (deposizione dell'8 settembre 2014, verbali pag. 2). Anche lei non ha ricordato di avere visto un contatto fisico tra i due ancorché in sede penale avesse confermato la versione del direttore, ovvero che lo stesso aveva “unicamente appoggiato una mano sull'avanbraccio per richiedere la sua attenzione ma nulla di violento o aggressivo” (decreto di non luogo a procedere del 19 maggio 2014, pag. 2).

b) È indubbio che, in una situazione normale, il fatto di prendere per un braccio un terzo per qualche secondo e senza violenza non configura una via di fatto ai sensi dell'art. 126 CP. Resta il fatto che, in concreto, l'atto è avvenuto dopo un furioso alterco tra il direttore e la

dipendente e dopo il diniego di quest'ultima di seguire il primo per discutere in un altro ambiente. In quella situazione, anche senza usare violenza fisica, l'insistenza del superiore per ottenere un colloquio per il quale la lavoratrice aveva opposto il suo chiaro diniego va oltre il potere direttivo, anche disciplinare, del datore di lavoro. Il comportamento del direttore dell'albergo, un uomo di una certa età con indubbia esperienza professionale, oltre a essere poco professionale, appare irrispettoso della dipendente, di sesso femminile, e quindi più debole e maggiormente sensibile alle minacce. Così stando le cose, la conclusione del Pretore, è fors'anche severa, ma non appare però manifestamente insostenibile. c) Non va dimenticato poi che, contrariamente all'assunto del reclamante, alla dipendente non può essere rimproverata alcuna colpa professionale, la seconda telefonata passatagli dalla ricezionista potendo essere rifiutata. Che poi il momento di tensione potesse essere dovuto a "ripetute! manchevolezze della signora CO 1 nello svolgimento delle sue mansioni" non risulta dagli atti, l'unico rimprovero mosso (cfr. doc. 2) "non aveva nulla a che fare con l'episodio dell'11 settembre 2013" (deposizione di E_____ dell'8 settembre 2014, verbali pag. 4). L'irritazione del direttore dell'albergo, che nemmeno si è scusato, appare immotivata e la sua reazione ingiustificabile di fronte a una subordinata che stava in quel frangente svolgendo la sua mansione in modo corretto. d) Con il reclamante si può anche convenire che, da quanto risulta dagli atti, l'assunto del primo giudice secondo cui "l'atteggiamento generale che caratterizzava il procedere del direttore sul posto di lavoro era improntato all'aggressività verbale" non costituisce di per sé un grave motivo per giustificare l'abbandono repentino del posto di lavoro e che nemmeno E_____ ha specificato in che cosa consistesse tale aggressività o la verbosità del direttore nei confronti dei dipendenti. Resta il fatto che l'episodio dell'11 settembre 2013 era atto a intaccare in modo irrimediabile la fiducia della lavoratrice. Ne segue che, perlomeno nel risultato, la decisione impugnata resiste alla critica. Ciò posto, il reclamo, che non ha evidenziato nessun errore manifesto nell'accertamento dei fatti o nell'applicazione del diritto da parte del primo giudice, dev'essere respinto.

E. 7

La procedura nelle azioni derivanti da contratto di lavoro è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuali, circostanze non realizzate nella fattispecie (art. 115 CPC). L'attrice, che ha presentato osservazioni per il tramite di un patrocinatore, ha diritto a un'adeguata indennità (art. 106 cpv. 1 CPC). Per questi motivi, decide: 1. Il reclamo è respinto. 2. Non si prelevano spese processuali. Il reclamante rifonderà alla controparte fr. 350.– per ripetibili. 3. Notificazione a: – avv.; – avv. dott.. Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. Per la Camera civile dei reclami del Tribunale d'appello Il presidente
La vicecancelliera Rimedi giuridici Nelle cause di carattere pecuniario che non raggiungono il valore litigioso di almeno 30 000 franchi (o almeno 15 000 franchi nelle controversie in materia di diritto del lavoro e di locazione), è ammissibile, entro trenta giorni dalla notificazione della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), il ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, per i motivi previsti dagli art. 95 a 98 LTF (art. 72 e 74 LTF), solo se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 74 cpv. 2). La legittimazione a ricorrere è disciplinata dall'art. 76 LTF. Laddove non sia ammissibile il ricorso in materia civile è dato, entro lo stesso termine, il ricorso sussidiario in materia costituzionale al Tribunale federale per i motivi previsti dall'art. 116 LTF (art. 113 LTF). La legittimazione a ricorrere è disciplinata in tal caso dall'art. 115 LTF.

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