

TI_GERICHTE 12.1998.2 vom 10. August 1998

TI Tribunale d'appello, 1998-08-10, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.1998.2

FR: TI_GERICHTE 12.1998.2 du 10 août 1998

IT: TI_GERICHTE 12.1998.2 del 10 agosto 1998

Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

Erwägungen

E. 1

A questo stadio della causa non vi è contestazione del fatto che l'art. 324a CO non comporta per il dipendente la facoltà di cumulare il diritto al salario per il caso di ripetuti periodi di assenza dal lavoro eccedenti il termine di protezione a causa di malattia e gravidanza durante lo stesso anno di servizio (Sentenza del Tribunale federale del 17 novembre 1994, pubblicata in: JAR 1995, pag. 112 e segg.; Rehbinder, Berner Kommentar, n. 27 ad art. 324a CO; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. edizione, 1996, n. 10c ad art. 324a CO; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 5. edizione, 1992, n. 25 ad art. 324a CO). Di nessun ausilio è per contro l'art. 324b CO, che deroga ai disposti della norma precedente nel caso -non verificato- di assicurazione obbligatoria contro la perdita di guadagno conseguente ad impedimento al lavoro, non potendosi ammettere ai sensi dell'art. 324a cpv. 4 CO l'equivalenza della prestazione dell'assicuratore con quella garantita dall'art. 324a CO in presenza, come nel caso di specie (doc. 7, pag. 2), di un termine di attesa di ben 60 giorni (JAR 1995, pag. 116).

E. 2

Ciò premesso, l'appellante sostiene nondimeno, in senso contrario al querelato giudizio, che la menzione nel Regolamento di due separate disposizioni sull'inabilità lavorativa nei casi di malattia (art. 33 del Regolamento) e di gravidanza (art. 34 del Regolamento) starebbe ad indicare la volontà del datore di lavoro di obbligarsi a corrispondere il salario distintamente e cumulativamente qualora i due eventi si realizzassero, derogando con ciò, a favore della lavoratrice, ai disposti di legge. Si tratta di un'opinione che non può essere condivisa. Dall'esame del Regolamento (doc. H), ed in particolare dei due decisivi art. 33 (titolato "Stipendio in caso di malattia o infortunio") e 34 (titolato "Stipendio in caso di maternità"), si evince infatti che la suddivisione della materia su due articoli è stata effettuata per motivi redazionali e non funzionali. L'art. 34 è in altre parole una semplice propaggine dell'art. 33, al quale del resto rinvia esplicitamente dichiarando che "a partire dal 2° anno il pagamento dello stipendio è regolato come all'art. 33", laddove la suddivisione in due distinti articoli, peraltro non necessaria e in questo caso foriera di equivoci, risulta dovuta unicamente alla differenza di trattamento in caso di maternità durante il periodo di prova e il primo anno di servizio (due mesi di salario in caso di maternità invece di 7 giorni o 1 mese in caso di malattia o infortunio). Di conseguenza, il corretto approccio sistematico al regolamento, posto trattarsi di una dipendente che ha superato il primo anno di servizio, è quello di tenere conto unicamente del disposto dell'art. 33, dato il mancato verificarsi della circostanza eccezionale dell'art. 34, che è la gravidanza durante il periodo di prova o il primo anno di

servizio, ma non la gravidanza tout-court, altrimenti regolata nei medesimi termini di cui all'art. 33, e questo, a ben vedere, analogamente a quanto avviene per l'art. 324a CO -senza che perciò vi sia cumulo delle prestazioni-, laddove i casi di gravidanza e puerperio sono regolati in un apposito capoverso (cpv. 3) che rinvia alla norma fondamentale del cpv. 1. Del resto, anche volendo ammettere una differente fattispecie in cui la norma sulla maternità avesse nel Regolamento un disciplinamento realmente autonomo in un articolo avente portata propria, non si potrebbe ancora ammettere per questo solo motivo ed in assenza di un'esplicita menzione l'esistenza della volontà della datrice di lavoro di concedere un cumulo delle prestazioni. A maggior ragione ciò deve valere in presenza di un esplicito rinvio che prevede per il caso di maternità il medesimo trattamento previsto per i casi di malattia e infortunio, e costituisce perciò una forzatura interpretativa il volere ravvisare nel doc. H la prova dell'esistenza della volontà della convenuta di concedere il richiesto cumulo delle prestazioni.

E. 3

Come in prima istanza, l'appellante sostiene che durante l'ultimo anno di servizio le proprie assenze dal lavoro nel periodo precedente il parto ammonterebbero a complessivi 57 giorni, e non 90 come ritenuto dal primo giudice, non dovendosi a mente sua computare nella somma dei giorni di inabilità lavorativa il sabato e la domenica, atteso che secondo il contratto di lavoro la settimana lavorativa consterebbe di 5 giorni. Anche questa censura è infondata. Essa si regge sull'usuale equivoco che insorge computando un periodo in giorni lavorativi oppure in settimane o in mesi, posto ad esempio che 4 settimane di ferie sono equivalenti a 20 giorni lavorativi se la settimana lavorativa è di 5 giorni. Nel caso di specie il parametro di computo rilevante non è, contrariamente all'opinione dell'istante, quello della settimana lavorativa indicata di 5 giorni, ma solo quello secondo cui il salario viene pagato per mese e soprattutto quello risultante all'art. 33 del Regolamento, che indica per l'istante in 3 mesi il periodo per il quale è dato il diritto al salario, laddove tale indicazione non equivale in buona fede a 90 giorni lavorativi, come sostenuto a torto dalla ricorrente, ma letteralmente a 3 mesi completi di assenza, ottenuti computando anche i sabati e le domeniche.

E. 4

L'appellante (punto 6, pag. 7) rivendica fr. 1'659.-- per ferie non godute in luogo di quanto attribuite a tal titolo nel giudizio impugnato sulla scorta delle "medesime argomentazioni di cui ai precedenti considerandi", ovvero -così sembra di dedurre dall'indicazione tra parentesi- per il motivo che le stesse, come in precedenza il salario, le dovrebbero essere riconosciute sino al 30 giugno 1997. Tale lacunosa argomentazione prescinde totalmente dal pertinente calcolo effettuato nel giudizio impugnato (consid. 11, pag. 6), calcolo sul quale il gravame non spende una sola parola, e nel quale oltretutto il diritto alle ferie è già stato computato fino al 30 giugno 1997, così come richiesto nell'appello, e poi proporzionalmente ridotto in conseguenza delle prolungate assenze dell'istante. La censura, ai limiti del ricevibile, può pertanto essere respinta senza bisogno di ulteriori considerazioni.

E. 5

L'istante, infine, richiede negli stessi termini e con analoga motivazione che la quota parte della tredicesima venga aumentata a fr. 2'250.--. A torto. Posto che la tredicesima mensilità è una componente del salario ordinario del dipendente, la cui particolarità risiede nella

modalità di pagamento, che di regola viene differito alla fine dell'anno, ne deriva che il diritto a tale parte della retribuzione segue il destino del resto del salario, ed è perciò dovuta solo nella misura in cui esso lo è (Brühwiler , opera citata, n. 11 ad art. 324a CO).

Dovendosi confermare il giudizio impugnato sulla principale questione dell'obbligo al versamento del salario fino al 18 marzo 1997 (cfr. consid. 2), viene conseguentemente confermato anche il giudizio relativo alla tredicesima mensilità, anch'essa dovuta solo fino a quel momento, così come correttamente deciso nel giudizio di prime cure. Ne discende la reiezione del gravame. Non si prelevano tasse o spese. Le ripetibili seguono la soccombenza (art. 148 CPC). Per i quali motivi dichiara e pronuncia: I. L'appello 29 dicembre 1997 di _____ è respinto. II. Non si prelevano tasse o spese per la procedura d'appello. L'istante rifonderà alla convenuta fr. 900.-- per ripetibili di appello. III. Intimazione a: - _____ Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1. Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello II
presidente Il segretario

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