

TI_GERICHTE 12.2008.1 vom 16. April 2008

TI Tribunale d'appello, 2008-04-16, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2008.1

FR: TI_GERICHTE 12.2008.1 du 16 avril 2008

IT: TI_GERICHTE 12.2008.1 del 16 aprile 2008

Regeste

Contratto di lavoro, licenziamento immediato di lavoratrice incinta, non assenza senza presentazione di certificato medico per lavoro notturno

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 16.04.2008 12.2008.1

Contratto di lavoro, licenziamento immediato di lavoratrice incinta, non assenza senza presentazione di certificato medico per lavoro notturno

Incarto n. 12.2008.1 Lugano 16 aprile 2008 /fb In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Epiney-Colombo, presidente, Walser e Zali segretario: Bettelini, vicecancelliere sedente per statuire nella causa inc. n. DI.2007.14 della Pretura della giurisdizione di Mendrisio nord promossa con istanza 16 gennaio 2007 da AO 1 rappr. dall'RA 2 contro AP 1 rappr. dall' RA 1 con cui l'istante ha chiesto in via principale la condanna della convenuta al pagamento di fr. 20'702.20 oltre interessi in conseguenza del licenziamento in tronco oppure, in subordine, al pagamento di fr. 21'000.- oltre interessi in conseguenza di licenziamento abusivo; domanda avversata dalla convenuta, e che il Pretore con sentenza 11 dicembre 2007 ha accolto limitatamente a fr. 3'456.- netti oltre interessi al 5% dal 4 ottobre 2006; appellante la convenuta, che con atto di appello 24 dicembre 2007 postula la riforma del querelato giudizio nel senso di respingere l'istanza; mentre l'istante con osservazioni 18 gennaio 2008 chiede la reiezione del gravame con protesta di spese e ripetibili; letti ed esaminati gli atti e i documenti prodotti considerato in fatto e in diritto: 1. L'istante ha stipulato un contratto di lavoro con la convenuta dal 1° marzo 2005 impegnandosi a lavorare come barista nell'esercizio pubblico (discoteca e night club) "_____ " di L. _____ contro un salario lordo mensile di fr. 3'500.- (doc. A). L'istante ha così accettato di prestare lavoro notturno. Le parti nel contratto hanno, per quanto ivi non regolato, rinvio al contratto collettivo di categoria (CCNL 98) e al codice delle obbligazioni. 2. Nel luglio del 2006 l'istante ha iniziato una gravidanza. Essa, per tale motivo, è stata inabile al lavoro dal 5 luglio al 31 agosto 2006 (doc. 2 e 3). Ha ripreso il lavoro il 1° settembre 2006, dopo di che, asseritamente sempre in ragione dello stato di gravidanza, non ha più lavorato sino alla fine del rapporto contrattuale, intervenuta con la disdetta straordinaria pronunciata dalla datrice di lavoro il 4 ottobre 2006. La dipendente ha giustificato le assenze nel periodo 4-19 settembre con due certificati medici (doc. 4 e 5), mentre che la convenuta il 14 settembre 2006, paventando il licenziamento in tronco, ha lamentato la mancanza di giustificazione per le assenze del 2 e 3 settembre (doc. 6). La datrice, inoltre, con un successivo scritto del 25 settembre 2006, nuovamente monitorio del licenziamento in tronco, chiedeva le venissero consegnati i certificati medici attestanti l'inabilità al lavoro "concernenti i periodi di assenza dal 1° settembre 2006" (doc. 7). Non avendo la dipendente prodotto i richiesti

documenti, la datrice di lavoro il 4 ottobre 2006 ha rescisso con effetto immediato il contratto di lavoro. Dal 10 novembre 2006 l'istante ha iniziato a beneficiare di indennità giornaliera dell'Assicurazione contro la disoccupazione (doc. H). Il 15 febbraio 2007 essa ha partorito, ragione per cui da quella data, e sino al 23 maggio 2007, essa ha percepito l'indennità di maternità da G_____ Cassa di compensazione. In seguito, da data imprecisata, essa ha percepito l'assegno di prima infanzia ai sensi degli art. 31 e segg. della Legge sugli assegni di famiglia (IF dell'istante, risposta 9). 3. Con l'istanza del 16 gennaio 2007 la procedente, ritenendo non dati i gravi motivi a sostegno del suo licenziamento, ha chiesto in via principale la condanna della convenuta al pagamento di fr. 20'702.30 oltre interessi, corrispondenti al salario del periodo di disdetta, comprensivo anche del periodo protetto giusta l'art. 336c cpv. 1 lett b CO, ossia fino a tutto il mese di marzo del 2007. In subordine, la disdetta sarebbe quantomeno da ritenere abusiva per essere stata pronunciata allorché la lavoratrice ha fatto valere i diritti a lei spettanti in base alla Legge sul lavoro, chiedendo in specie nel corso di un colloquio di essere attribuita a mansioni compatibili con il suo stato, ragione per cui le sarebbe in tal caso dovuta un'indennità pari a 6 mensilità di salario. In sede di conclusioni scritte l'istante ha ridotto a fr. 3'456.- la propria richiesta principale a seguito "degli avvenimenti intercorsi dall'inoltro dell'istanza alla chiusura della fase istruttoria", segnatamente l'ottenimento delle predette indennità di maternità, oltre che i versamenti ricevuti a titolo di indennità di disoccupazione. Sin dall'udienza di discussione del 1° marzo 2007, e quindi nel seguito della causa, la convenuta si è integralmente opposta all'istanza, adducendo il fondamento del licenziamento in tronco da lei pronunciato, sostenendo in specie che a dispetto dei ripetuti ammonimenti, l'istante, con atteggiamento ingiustificato ed irrispettoso, avrebbe persistito nel non presentare i richiesti certificati medici, in difetto dei quali la datrice di lavoro non sarebbe stata risarcita dal proprio assicuratore. Mai la dipendente le avrebbe chiesto di essere attribuita ad altri compiti, e perciò essa, pur essendo abile al lavoro dal 20 settembre 2006, avrebbe ingiustificatamente rifiutato la propria prestazione. 4. Nel giudizio qui impugnato il Pretore, rilevata l'esistenza tra le parti di un contratto di lavoro soggiacente al CCL di categoria, ha ritenuto ingiustificato il licenziamento in tronco pronunciato dalla convenuta. Secondo il Pretore, il grave motivo a sostegno della disdetta risiederebbe a mente della convenuta nelle assenze ingiustificate dal lavoro dei giorni 2 e 3 e a partire dal 20 settembre 2006, oltre che nel fatto di non avere presentato i relativi certificati medici. Siffatta violazione dei doveri contrattuali non costituirebbe tuttavia motivo di gravità sufficiente per giustificare una disdetta con effetto immediato, specie alla luce del diritto riconosciuto dalla dottrina alla donna in gravidanza di decidere se continuare o meno l'attività lavorativa senza dover provare un impedimento oggettivo al lavoro, ossia senza dover produrre un certificato medico. Inoltre, la convenuta avrebbe pronunciato tardivamente la disdetta per causa grave, con la conseguenza della perenzione del diritto a determinarsi in tal senso. Essa, infatti, avrebbe saputo sin dalla metà di settembre del 2006 che l'istante non intendeva tornare a lavorare senza presentare i certificati medici, per il che sarebbe tardivo il licenziamento in tronco avvenuto solo il 4 ottobre. Di conseguenza, l'istante avrebbe diritto al salario del periodo di disdetta che, tenuto conto del periodo protetto ex art. 336c cpv. 1 lett. b CO, avrebbe potuto essere data solo per il termine del 31 luglio 2007. Dovendosi tuttavia dedurre dagli importi spettanti all'istante quanto da lei percepito dall'assicurazione contro la disoccupazione e a titolo di indennità di maternità, rimarrebbe a suo favore un credito di fr. 3'456.- netti, somma limitatamente alla quale il Pretore ha accolto l'istanza. 5. La convenuta con l'appello chiede la riforma del querelato giudizio nel senso della reiezione dell'istanza.

L'istante, contrariamente a quanto da lei sostenuto, avrebbe tempestivamente ricevuto il primo scritto di avvertimento della convenuta, quello del 14 settembre 2006, da lei tempestivamente pronunciato. Nemmeno il secondo ammonimento, pronunciato il 25 settembre 2006, potrebbe essere ritenuto tardivo, e quindi non lo potrebbe essere nemmeno il licenziamento in tronco, pronunciato dopo solo due giorni dalla scadenza del termine assegnato alla lavoratrice per la presentazione dei certificati medici, ciò che essa - con deliberata volontà di danneggiare la datrice di lavoro - non avrebbe fatto nemmeno in seguito. Posto che l'istante sarebbe stata abile al lavoro dal 20 settembre 2006, e che essa non avrebbe mai chiesto di essere attribuita ad altra mansione prima di essere licenziata, sarebbero dati gli estremi per il suo licenziamento immediato. La legge sul lavoro, infatti, non consentirebbe alla lavoratrice incinta di assentarsi a piacimento dal lavoro, ossia a tempo indeterminato e senza presentare un certificato medico, ma permetterebbe solo delle assenze temporanee ("vorübergehende"), come risulterebbe chiaramente dal messaggio legislativo originario del 1920. In concreto, addirittura, l'istante nemmeno avrebbe comunicato l'esistenza della gravidanza. Quanto all'ammontare messo a suo carico dal Pretore, la convenuta ha contestato di potere essere tenuta debitrice per il periodo dal 24 maggio al 31 luglio 2007, avendo la lavoratrice rifiutato di tornare alla precedente occupazione, e addirittura dichiarato di non essere più intenzionata a cercare un lavoro. Delle osservazioni 18 gennaio 2008 dell'istante, che postula la reiezione del gravame con protesta di spese e ripetibili, si dirà, per quanto necessario, nei successivi considerandi.

6. 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. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (DTF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 127 III 351 consid. 4a). Manchevolezze minori possono giustificare una disdetta immediata solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta (DTF 129 III 351 consid. 2.1). 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). Dottrina e giurisprudenza considerano causa grave anche la fattispecie dell'abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del lavoratore, rispettivamente la circostanza di non presentarsi o ripresentarsi sul posto di lavoro, malgrado formale sollecito del datore di lavoro: ciò che corrisponde a mora del lavoratore (Rehbinder, in Comm. di Berna, art. 337 CO, N. 6). In ogni caso, va ritenuto come l'art. 337 cpv. 3 CO stabilisce che l'impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore non può mai essere riconosciuto come causa grave. La norma non indica di che impedimenti possa trattarsi, tuttavia a tale scopo è genericamente fatto riferimento all'art. 324a CO (Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2 a ed., art. 337 CO, N. 17; Rehbinder, opera citata, art. 337 CO, N. 11). Ne consegue che fra le fattispecie contemplate da questa norma si trovano la gravidanza e il puerperio (art. 324a cpv. 3 CO) considerati - a prescindere dalle caratteristiche soggettive di ogni lavoratrice - impedimenti oggettivi al lavoro nei limiti di tempo riconosciuti dalla stessa norma (Rehbinder, opera citata, art. 324a CO, N. 6, pag. 330). 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, nonostante la presenza di motivi gravi,

il partner contrattuale avrebbe dovuto soggettivamente tollerare la continuazione del rapporto di lavoro (Brühwiler , opera citata, art. 337 CO, N. 7 c). 7. Secondo la Legge sul lavoro, ogni lavoratrice incinta può assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso (art. 35a cpv. 2 LL). Ciò non significa che la gravidanza in sé dia diritto al salario senza prestazione lavorativa, sussistendo il diritto della dipendente solo qualora essa sia impedita a lavorare a causa di quel suo stato. La giurisprudenza federale sembrava porre a carico della lavoratrice la prova del preteso impedimento (DTF 118 II 61), ma la questione è tuttavia risolta in senso opposto dalla dottrina maggioritaria che esclude la necessità di un'attestazione medica dell'incapacità al lavoro della lavoratrice incinta (Brühwiler , opera citata, art. 324a CO, N. 22), rispettivamente che considera la gravidanza come motivo sufficiente per astenersi dal lavoro (Streiff/von Kaenel , Arbeitsvertrag, 6 a ed., art. 324a/b CO, N. 16), così che possano essere evitati conflitti tra la particolare condizione personale in cui viene a trovarsi la lavoratrice e i compiti che scaturiscono dal rapporto di lavoro (Rehbindler , opera citata, art. 324a CO, N. 6). Nella sostanza, quindi, per il periodo in gravidanza la dottrina riconosce alla lavoratrice incinta la facoltà di decidere se continuare o meno l'attività lavorativa senza dover provare un impedimento oggettivo al lavoro, ovvero senza dover produrre un certificato medico (Streiff/von Kaenel , opera citata, loc. cit.; Favre/Munoz/ Tobler , Le contrat de travail, n. 3.1 ad art. 324a CO; Brühwiler , opera citata., n. 22 ad art. 324a CO; SJ 1995 p. 789). La giurisprudenza dello stesso Tribunale federale ha recepito queste indicazioni, così che nella propria sentenza 15 febbraio 2001 (4C.271/2000) esso ha stabilito, confermando la mancanza di fondamento del licenziamento per causa grave, che la lavoratrice ha il diritto di assentarsi dal lavoro, o di non presentarsi, “auf blosser Anzeige”, senza che si possano ravvisare limiti temporali per questa facilitazione. Vero è infatti che durante la gravidanza la lavoratrice può in sostanza essere occupata solamente con il suo consenso, ed è perciò sufficiente che essa orienti il datore a proposito della sua assenza. Durante la gravidanza la mancata presentazione di un certificato medico a giustificazione dell'assenza non è pertanto una violazione dei doveri contrattuali della lavoratrice, ed è quindi escluso che ciò possa giustificare un licenziamento per causa grave (sentenza citata, consid. 3c). Questo principio è poi stato confermato dalla successiva sentenza 15 maggio 2007 (4C.57/2007, consid. 3.3). 8. Il gravame è pertanto d'acchito destituito di fondamento laddove persiste nel ritenere la mancata presentazione dei certificati medici da parte dell'istante una violazione del rapporto contrattuale giustificante la disdetta immediata. Sia consentito soggiungere che l'attitudine della ricorrente, pur cognita della prefata sentenza federale del 15 maggio 2007 (appello, pag. 13), appare poco ragionevole laddove tenta di argomentare la natura temporanea del suddetto diritto della lavoratrice sulla scorta del messaggio legislativo del 1920, dovendo essere concesso che negli ultimi 90 anni il diritto del lavoro, seppure lentamente, sia evoluto in favore dei lavoratori. 9. Diversa è però la questione a sapere se l'istante, oltre a non presentare i certificati medici, non si sia astenuta dal lavoro pur avendone avuto la capacità, come sostiene l'appellante, ciò che costituirebbe invece violazione contrattuale da parte sua. 9.1. Che l'argomento sia poco consistente risulta però già solo dalle modalità in cui esso è stato sollevato: è in effetti palese che sia la disdetta (doc. 8), che gli scritti monitori che l'hanno preceduta (doc. 6 e 7), si esprimevano in termini di assenza ingiustificata unicamente dal profilo formale, avuto cioè riguardo alla predetta mancata presentazione di certificati medici. Nel memoriale responsivo prodotto all'udienza del 1° marzo 2007, infatti, mai la convenuta addebitava all'istante di non essersi presentata al lavoro pur avendone avuto la capacità. Si faceva semmai menzione di un atteggiamento definito “irrispettoso” (memoriale, lett. e, pag. 2), mentre che, in ultima

analisi, il licenziamento in tronco si reggeva (unicamente) sul motivo che “Il datore di lavoro ritiene che dopo due ammonimenti, una recidiva nel non presentare certificati medici e il comportamento del tutto silente della signora _____ siano sufficienti per un licenziamento immediato”. Solo nel corso della predetta udienza del 1° marzo 2007, e perciò in data ampiamente successiva alla pronuncia del licenziamento in tronco, la convenuta, facendo propria una infelice dichiarazione del patrono dell’istante, ha appreso di un’asserita capacità lavorativa della dipendente dal 20 settembre 2006 (cfr. verbale, pag. 7). Essa, pur non avendola posta alla base del licenziamento in tronco, tenta ora di prevalersene in questa sede, da una parte interpretando a proprio vantaggio le risultanze dell’interrogatorio formale dell’istante (che ha sostenuto, risposta 4, che “gli impedimenti e le limitazioni fisiche o mediche di settembre sono le medesime di quelle che ho riscontrato nei mesi successivi”), d’altra parte osservando come essa ai fini dell’assicurazione contro la disoccupazione si sia nel seguito proposta per posti di lavoro dello stesso genere. 9.2

Secondo l’opinione di questa Camera, la serena valutazione di tutte le risultanze istruttorie (il che è diverso dall’extrapolarne dei frammenti avulsi dal contesto) conduce ad ammettere una situazione di fatto in cui la lavoratrice ha avuto una gravidanza problematica che ne ha pregiudicato la capacità lavorativa. Questo risulta chiaramente dalla limpida dichiarazione di spiegazione dei certificati rilasciata dalla dott. C _____ il 7 novembre 2006 (doc. C), come pure dai certificati medesimi (doc. 4 e 5), da quanto dichiarato dall’istante all’interrogatorio formale (risposte 2 e 4), dalla testimonianza quanto meno della collega A _____, come pure da quella del cognato, e quindi, almeno indirettamente, anche per il fatto che il parto ha avuto luogo circa un mese e mezzo prima del termine previsto (doc. B e M). Ciò posto, è invece un dato di fatto non necessitante di valutazione probatoria l’assunto per cui il lavoro notturno, contrario ai naturali ritmi biologici, è di per sé controindicato per tutti. Non a caso, esso è tuttora di principio vietato (art. 16 LL), fatte salve le deroghe soggette ad autorizzazione (art. 17 LL) e nel rispetto di determinate norme a tutela dei lavoratori (art. 17a-e LL). A maggior ragione, pertanto, la predetta affermazione dell’istante secondo cui essa era abile al lavoro dopo il 20 settembre 2006 nella stessa misura in cui lo era prima di quella data va intesa nel senso che essa, in realtà, non si considerava in grado di continuare nella sua attività notturna di barmaid, pena la messa in pericolo della propria gravidanza. In senso analogo, il patrocinatore all’udienza di discussione ha inteso dichiararla atta al lavoro dopo il 20 settembre 2006 unicamente in una funzione (e soprattutto in orari) differenti da quelli precedenti (verbale udienza 1° marzo 2007, pag. 6). A fronte di questa situazione, nulla muta il fatto che l’istante abbia in seguito persistito nel cercare lavoro, anche notturno, nella medesima funzione svolta presso la convenuta. Per questa Camera è evidente che ciò è avvenuto nel solo intento di assolvere gli obblighi di ricerca posti a suo carico dall’Assicurazione contro la disoccupazione, alla quale - è bene ricordarlo alla convenuta - essa, per garantirsi un’entrata per il proprio mantenimento, aveva dovuto rivolgersi in conseguenza dell’improvvisa quanto ingiustificata cessazione del rapporto di lavoro, oltretutto in un periodo protetto ai sensi dell’art. 336c cpv. 1 lett. b CO. Ben si può ipotizzare, in questa situazione, che l’istante abbia assolto le ricerche di lavoro con la speranza di non essere assunta per il motivo della propria gravidanza, ciò che non le può essere imputato per sostenere, come tenta di fare la convenuta, che essa sarebbe in realtà stata in grado di lavorare la notte. Pertanto, per tornare alla risposta dell’interrogatorio formale invocata dalla convenuta, la Camera ritiene che essa non possa essere intesa nel senso che la lavoratrice è in realtà sempre stata abile al lavoro notturno, e che debba invece essere interpretata nel senso che la lavoratrice, accertato il

perdurare della propria situazione fisica anche dopo la scadenza dei certificati medici, si sia sentita permanentemente inabile al lavoro nel contesto notturno richiestole dalla convenuta, e questo a prescindere dalla presenza nei locali di poco o tanto fumo di sigarette. In definitiva, quindi, la valutazione delle prove consente di ritenere pienamente dimostrata l'inabilità al lavoro dell'istante fino al 19 settembre, come pure di affermare che essa non ha alcun modo abusato della protezione legale offertale dagli art. 35 e segg. LL non presentandosi al lavoro a partire dal 20 settembre, essendo condivisibile che essa abbia valutato di non essere abile al lavoro in conseguenza del suo stato di salute. 9.3 Anche nella denegata ipotesi che l'istante avesse sbagliato nel valutare la propria abilità al lavoro dal 20 settembre 2006, va rammentato alla convenuta che la giurisprudenza tutela chi in buona fede, malgrado la sollecitazione contraria del datore di lavoro, potesse credere alla legittimità della sua astensione dal lavoro, con la conseguenza dell'illegittimità di un eventuale licenziamento con effetto immediato (Rehbinder, op. cit., art. 337 CO, N. 6; II CCA 20 novembre 2001, inc. 12.2001.103, pubblicata in: JAR 2002 pag. 293). A ulteriore riprova della buona fede della dipendente sull'argomento depone, secondo questa Camera, l'assodata circostanza, ancorché contestata dalla convenuta, della richiesta fatta dall'istante alla datrice di lavoro prima del 20 settembre 2006 di essere adibita ad altra mansione, non potendosi concludere altrimenti dalla lettura della deposizione di R_____. Ma anche se così non fosse, nulla muterebbe alla situazione: essendo pacifico che la datrice di lavoro non disponeva di mansioni alternative diurne da attribuire alla lavoratrice (come da lei ammesso a pag. 10 delle conclusioni), la conseguenza sarebbe comunque stata quella della liberazione della dipendente dall'obbligo lavorativo (art. 35b LL; II CCA 10 ottobre 1995, inc. 12.95.91; Riemer-Kafka, Der Neuerechtliche Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und Niederkunft, in: SJZ 1989 pag. 60). 9.4 Dovendosi confermare il giudizio secondo cui le assenze dal lavoro dell'istante successive al 20 settembre 2006 non giustificano il licenziamento con effetto immediato, può essere lasciata indecisa la questione a sapere se alla convenuta possa essere consentito di invocare a suo sostegno una (presunta) violazione contrattuale di cui non era a conoscenza al momento della pronuncia della disdetta. 10. Allo stesso modo, dalla conferma dell'accertamento dell'inesistenza di gravi motivi a sostegno della disdetta discende l'inutilità della disamina della questione della sua tempestività, anche se sul tema parrebbero a prima vista condivisibili le argomentazioni dell'appellante relative alla sua pronta reazione il 4 ottobre 2006 dopo l'infruttuosa scadenza del termine del 2 ottobre da lei assegnato. 11. Per l'ipotesi, verificatasi, della conferma del giudizio relativo all'infondatezza del licenziamento in tronco, la convenuta contesta parzialmente le pretese dell'istante, segnatamente quelle del periodo 24 maggio – 31 luglio 2007, sostenendo che essa dopo il 24 maggio avrebbe teoricamente potuto "riprendere l'attività primordiale", ciò che essa ben si sarebbe guardata dal comunicare, dichiarando al contrario di non cercare più alcun lavoro. L'argomentazione, quand'anche riferisse di fatti veri, è irrilevante nel contesto di una causa, come quella in esame, promossa a seguito di un licenziamento con effetto immediato. Tale provvedimento ha infatti unilateralmente messo fine al rapporto di lavoro e non si capisce pertanto su quale base la lavoratrice ingiustamente cacciata avrebbe potuto o dovuto ripresentarsi o anche solo offrire i propri servizi alla ex datrice di lavoro più di 7 mesi dopo. Né ha un qualche rilievo il dichiarato intento dell'istante di non volere più lavorare per dedicarsi al figlio, nulla mutando questa sola circostanza ai fini della determinazione del danno da porre a carico della convenuta, atteso che l'appellante nemmeno tenta di sostenere, cifre alla mano, che dal suo debito non sarebbe stata effettuata la corretta deduzione di quanto percepito per altro titolo dall'istante

durante l'ipotetico periodo di disdetta, così come previsto dall'art. 337c cpv. 2 CO e computato al consid. 4.2, pag. 8-10 del giudizio impugnato. L'argomentazione, così come sollevata, si rivela perciò priva di consistenza ed è quindi irricevibile. Ne consegue la reiezione del gravame. 12. Trattandosi di vertenza in materia di diritto del lavoro di valore inferiore a fr. 30'000.- non si prelevano tasse né spese a carico delle parti (art. 343 cpv. 3 CO; 417 cpv. 1 lett. e CPC). Per la quantificazione delle ripetibili si è tenuto conto di un valore litigioso in questa sede di fr. 3'456.-. Per questi motivi, richiamati per le spese gli art. 148 CPC, pronuncia: 1. L'appello 24 dicembre 2007 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano tasse né spese di appello. AP 1 rifonderà a AO 1 fr. 500.- per ripetibili di appello. 3. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio nord Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La

presidente

Il segretario Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), se il valore litigioso è superiore a fr. 15'000.-; per valori inferiori il ricorso è ammissibile se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (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). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e medesima istanza (art. 119 LTF).

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