

TI_GERICHTE 12.2010.156 vom 30. November 2010

TI Tribunale d'appello, 2010-11-30, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2010.156

FR: TI_GERICHTE 12.2010.156 du 30 novembre 2010

IT: TI_GERICHTE 12.2010.156 del 30 novembre 2010

Regeste

Lavoro - mancato pagamento del salario - licenziamento in tronco da parte del lavoratore - tempestività del provvedimento

Volltext

Ticino Tribunale di appello diritto civile La seconda Camera civile 30.11.2010 12.2010.156

Lavoro - mancato pagamento del salario - licenziamento in tronco da parte del lavoratore - tempestività del provvedimento

Incarto n. 12.2010.156 Lugano 30 novembre 2010 /rs In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Epiney-Colombo, presidente, Walser e Lardelli segretario; Bettelini, vicecancelliere sedente per statuire nella causa - inc. n. DI.2009.1427 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2 - promossa con istanza 5 ottobre 2009 da AO 1 rappr. da RA 2 contro AP 1 rappr. da RA 1 con cui l'istante ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento di fr. 11'453.- oltre interessi nonché il rigetto in via definitiva, per tale somma, dell'opposizione interposta al PE n. _____ dell'UE di Lugano; domanda avversata dalla convenuta che ha postulato la reiezione dell'istanza, e che il Pretore con sentenza 30 luglio 2010 ha integralmente accolto; appellante la convenuta con atto di appello 27 agosto 2010, con cui chiede la riforma del querelato giudizio nel senso di respingere l'istanza, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi; mentre l'istante con osservazioni 16 settembre 2010 postula la reiezione del gravame pure con protesta di spese e ripetibili; letti ed esaminati gli atti ed i documenti prodotti ritenuto in fatto e in diritto: 1. L'11 agosto 2008 AO 1 è stata assunta da AP 1 in qualità di agente di call center con un salario mensile lordo di fr. 3'000.- (doc. A). Sin dai primi mesi d'attività la datrice di lavoro è risultata in mora con il versamento del salario dei suoi dipendenti, tant'è che il Sindacato _____ e il Sindacato _____, agenti congiuntamente a nome di costoro, hanno dovuto intervenire a più riprese nei suoi confronti con solleciti e minacce di messa in mora (doc. B e C). Il 25 maggio 2009 (doc. D) i sindacati hanno intimato alla datrice di lavoro di pagare il saldo del salario di aprile e la quota parte di tredicesima per i mesi di gennaio e febbraio entro il successivo 5 giugno, alle ore 12.00, precisando che "se tale termine non dovesse essere mantenuto, i dipendenti saranno liberi da ogni impegno contrattuale verso l'azienda, quindi si asterranno dal lavoro con effetto immediato". Preso atto come le spettanze salariali di aprile e il salario di maggio non fossero stati pagati e ciò nemmeno dopo lo sciopero proclamato lo stesso 5 giugno, il 15 giugno 2009 la dipendente ha comunicato la disdetta del contratto di lavoro con effetto immediato (doc. F). 2. Con l'istanza in rassegna AO 1 ha chiesto la condanna di AP 1, che nelle more dalla causa ha modificato la sua ragione sociale in AP 1, al pagamento di fr. 11'453.- (cfr. doc. 1) oltre interessi e accessori, somma corrispondente al salario arretrato tuttora insoluto (fr. 6'660.70) ed a quello maturato nel periodo di preavviso (fr. 4'792.30).

La convenuta si è opposta all'istanza, osservando che la disdetta per motivi gravi significata dai dipendenti, che si erano licenziati chi il 15 giugno 2009 chi in data successiva, era intempestiva, la situazione di mora essendo stata nota già dall'inizio del 2009 ed essendo in ogni caso trascorsi almeno 20 giorni tra lo scritto del 25 maggio e la disdetta, per altro neppure inoltrata subito dopo la scadenza del termine allora assegnato. In via subordinata ha chiesto che i lavoratori si lasciassero imputare quanto da essi guadagnato o risparmiato a seguito del mancato impiego. 3. Il Pretore, con la sentenza qui impugnata, ha accolto l'istanza. Il giudice di prime cure ha innanzitutto escluso che il licenziamento immediato potesse fondarsi sull'art. 337a CO, norma invocata dall'istante nei suoi allegati. Egli ha nondimeno ritenuto che nelle particolari circostanze il mancato pagamento del salario poteva rappresentare un giusto motivo per la risoluzione immediata del contratto di lavoro giusta l'art. 337 CO, visto e considerato che la mora della convenuta era reiterata e aveva indotto a più riprese l'istante ad intervenire nei suoi confronti con solleciti e messe in mora. In merito alla tempestività della disdetta, notificata 10 giorni dopo la scadenza del termine assegnato con lo scritto del 25 maggio, il primo giudice ha osservato che nelle particolari circostanze la stessa poteva tutto sommato essere ammessa, sia in quanto si trattava di una disdetta che emanava dal lavoratore, il quale di regola non disponeva a quel momento di un nuovo contratto ed era con ciò spesso combattuto nel prendere un tale provvedimento, sia per il fatto che concretamente la questione coinvolgeva molti altri dipendenti, rappresentati dallo stesso sindacato, motivo per cui i tempi si erano per forza dilatati a seguito dell'esigenza di quest'ultimo di verificare l'avvenuto pagamento degli arretrati, prendere contatto con i singoli dipendenti per decidere il da farsi e preparare le lettere di disdetta. Di qui il diritto dell'istante al pagamento, oltre che del salario arretrato, anche di quello dell'intero periodo di disdetta, incontestati nel loro ammontare. 4. Con l'appello che qui ci occupa la convenuta chiede di riformare il querelato giudizio nel senso di respingere l'istanza. Essa contesta che nella fattispecie la sua mora, che era costante ed era con ciò quasi "normale", costituisse un motivo grave tale da giustificare la disdetta immediata, non essendo vero che la stessa avesse compromesso il rapporto di fiducia tra le parti. E in ogni caso ritiene che la disdetta in questione, significata solo a distanza di 10 giorni dalla scadenza del termine ultimativo assegnatole il 25 maggio, fosse intempestiva. 5. Delle osservazioni con cui l'istante postula la reiezione dell'appello si dirà, per quanto necessario, nei prossimi considerandi. 6. Preliminarmente dev'essere evasa la richiesta dell'istante di dichiarare irricevibile il gravame presentato dalla controparte, che a suo dire, invece di un appello, avrebbe dovuto inoltrare un ricorso per cassazione. La scelta della convenuta è in realtà corretta. Giusta l'art. 15 CPC quando l'appellabilità dipende dal valore delle domande, quest'ultimo è determinato dalle conclusioni prese dall'appellante nell'ultimo atto di causa davanti al giudice di prima istanza. Atteso che con le conclusioni l'importo preteso dall'istante era di fr. 11'453.-, somma superiore a fr. 8'000.-, il giudizio pretorile è così impugnabile con il rimedio dell'appello (art. 36 cpv. 1 LOG). 7. Come detto, con il gravame la convenuta si è limitata a censurare il giudizio pretorile in merito al carattere giustificato o meno del licenziamento immediato significato dall'istante, con le conseguenze patrimoniali che ne derivavano (segnatamente in merito alla pretesa relativa al salario nel periodo di preavviso). In tali circostanze il giudizio con cui il Pretore ha riconosciuto all'istante l'importo di fr. 6'660.70 a titolo di salario arretrato tuttora insoluto dev'essere considerato assodato (Cocchi/Trezzini, CPC-TI, m. 30 ad art. 307). Litigiosa in questa sede rimane così unicamente la somma di fr. 4'792.30. 8. 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 appare essere l'unica soluzione praticabile. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo (DTF 127 III 351 consid. 4a, 130 III 28 consid. 4.1 e 213 consid. 3.1). 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). Il mancato pagamento del salario, specialmente se prolungato e ripetuto (Streiff/Von Känel, *Arbeitsvertrag*, 6^a ed., n. 3 ad art. 337a CO; TF 2 luglio 2008 4A_199/2008 in JAR 2009 p. 296 e 9 ottobre 2008 4A_192/2008 in JAR 2009 p. 404; in tal senso pure Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail annoté*, 2^a ed., n. 1.39 ad art. 337 CO), può rappresentare un giusto motivo per la risoluzione immediata del contratto di lavoro da parte del lavoratore dopo che quest'ultimo ha messo in mora il datore di lavoro (Streiff/Von Känel, *op. cit.*, n. 9 ad art. 337 CO; Rehbindler, *Berner Kommentar*, n. 10 ad art. 337 CO; Staehelin/Vischer, *Zürcher Kommentar*, n. 27 ad art. 337 CO; Rehbindler/Portmann, *Basler Kommentar*, 3^a ed., n. 31 ad art. 337 CO; Aubert, *Commentaire romand*, n. 6 ad art. 337a CO; JAR 2009 p. 696, 1996 p. 227, 1994 p. 220, 1987 p. 96, 1985 p. 146; SJZ 1994 p. 387, 1993 p. 309; II CCA 7 ottobre 2004 inc. n. 12.2004.28), sempre che, oggettivamente, anche in una fattispecie del genere non si possa più pretendere dal lavoratore di attendere, secondo i principi della buona fede, il termine del periodo di disdetta contrattuale per porre fine al rapporto contrattuale (JAR 1999 p. 228).

9. Nel caso di specie la convenuta non contesta che la sua mora sarebbe stata reiterata e avrebbe a più riprese indotto l'istante ad intervenire nei suoi confronti con solleciti e messe in mora. Essa ritiene piuttosto che la costanza della situazione, che costituiva una "normalità" ormai tollerata nei rapporti tra le parti, faceva sì che la stessa non poteva costituire un motivo grave tale da giustificare la disdetta immediata, non avendo compromesso il rapporto di fiducia tra le parti. La censura è infondata. La convenuta equivoca i termini della questione. Essa misconosce innanzitutto la gravità della violazione contrattuale da lei commessa (ZR 2002 p. 236; JAR 1985 p. 146; SJZ 1993 p. 309), il pagamento del lavoratore costituendo la sua prestazione principale. Il fatto che l'istante si sia vista costretta, tramite i sindacati, ad intervenire a più riprese nei suoi confronti con solleciti e messe in mora esclude poi inequivocabilmente che essa ritenesse il mancato pagamento un fatto "normale" o persino tollerabile. Certo, è vero che essa non ha immediatamente provveduto a disdire il contratto di lavoro quando, a fine 2008 o a inizio 2009, si è verificata la prima mora della convenuta. Ciò è però dovuto al fatto che quest'ultima, sia pure con ritardo e dopo i solleciti, ha pur sempre provveduto a regolarizzare la sua situazione (cfr. pure JAR 1987 p. 96). Nulla permette pertanto di confermare la tesi secondo cui nelle particolari circostanze l'ulteriore mancato pagamento del salario, oltretutto dopo la scadenza infruttuosa del termine ultimativo assegnato, non fosse oggettivamente tale da compromettere il rapporto di fiducia tra le parti, come per altro stabilito dalla dottrina e dalla giurisprudenza menzionate in precedenza.

10. La convenuta censura infine il giudizio con cui il Pretore ha concluso che la disdetta in questione, significata solo a distanza di 10 giorni dalla scadenza del termine ultimativo assegnatole il 25 maggio, fosse tempestiva. A torto.

10.1 La legge prescrive che la disdetta per cause gravi di cui all'art. 337 CO dev'essere comunicata "immediatamente". Dottrina e giurisprudenza convergono tuttavia nel concedere alla parte che rescinde il contratto un termine di

riflessione per comunicare la sua decisione, a patto che esso sia breve: un ritardo nel reagire può infatti far apparire possibile la prosecuzione dei rapporti di lavoro sino alla scadenza del contratto mediante una disdetta ordinaria (DTF 123 III 86 consid. 2a). Secondo la giurisprudenza, alla parte contrattuale che intende porre fine “immediatamente” al contratto bastano di regola due o tre giorni lavorativi (Wyler , Droit du travail, 2^a ed., p. 502; Streiff/Von Känel , op. cit., n. 17 ad art. 337 CO; Favre/Munoz/Tobler , op. cit., n. 1.48 ad art. 337 CO; TF 21 giugno 1995 4C.282/1994 in JAR 1997 p. 208), dal momento in cui ha acquisito conoscenza certa della causa grave di licenziamento, per maturare la sua decisione e riunire le informazioni giuridiche necessarie (DTF 130 III 28 consid. 4.4). Un’ulteriore attesa, comunque limitata a qualche giorno, è ammissibile solo quando lo esigono circostanze particolari, ad esempio quando la parte è una persona giuridica, il cui processo decisionale è più complesso (TF 2 novembre 2009 4A_95/2009, 5 febbraio 2008 4A_454/2007, 13 agosto 2001 4C.116/2001, 21 giugno 1995 4C.282/1994 in JAR 1997 p. 208), quando vi è la necessità di discutere del prospettato licenziamento con una rappresentanza dei lavoratori o un avvocato o un sindacato (TF 24 agosto 2004 4C.348/2003, 2 marzo 1999 4C.382/1998; Wyler , op. cit., p. 502), se occorre chiarire le circostanze che potrebbero dar luogo alla disdetta immediata (TF 13 agosto 2001 4C.116/2001), oppure ancora se alla parte all’origine del licenziamento può ancora essere data l’occasione di riparare o ovviare al torto commesso (DTF 69 II 311; TF 21 giugno 1995 4C.282/1994 in JAR 1997 p. 208; Rehbinder , op. cit., n. 16c ad art. 337 CO; Streiff/Von Känel , op. cit., ibidem; Favre/Munoz/Tobler , op. cit., n. 1.51 ad art. 337 CO; Humbert/Volken , Fristlose Entlassung (Art. 337 OR), in: AJP 2004 p. 574).

10.2 Nel caso di specie è pacifico che il licenziamento immediato sia stato significato dall’istante il 15 giugno 2009 (lunedì), mentre il termine assegnato alla controparte il precedente 25 maggio era già giunto a scadenza il 5 giugno 2009 (venerdì), 10 giorni prima. In realtà il periodo di riflessione addebitabile all’istante non è però di 10 giorni, ma al massimo di 5 giorni, visto e considerato che vanno considerati unicamente i giorni lavorativi (i finesettimana ed i giorni festivi non vanno invece computati: DTF 93 II 18; TF 13 settembre 2002 4C.178/2002; Wyler , op. cit., ibidem) e che, oltre ai 4 giorni di finesettimana (6 e 7 giugno, 13 e 14 giugno), vi era un giorno festivo ufficiale (giovedì 11 giugno: Corpus Domini, cfr. art. 1 del decreto legislativo concernente i giorni festivi nel Cantone, nel frattempo abrogato). Anzi, ritenuto che il termine assegnato scadeva alle 12.00 del 5 giugno (cfr. doc. D), il periodo di riflessione utilizzato dall’istante si riduceva a 4.5 giorni. Ora, alla luce di quanto si è detto, il giudizio con cui il Pretore ha così ritenuto tempestiva la disdetta può essere confermato. In effetti, ai 2 o 3 giorni lavorativi ritenuti congrui in generale dalla giurisprudenza, nel caso concreto se ne possono sicuramente aggiungere almeno un altro paio, e ciò per due motivi: da una parte per il fatto, accertato dal primo giudice e non censurato in questa sede, che la questione coinvolgeva molti altri dipendenti, rappresentati dallo stesso sindacato, motivo per cui i tempi si erano per forza dilatati a seguito dell’esigenza di quest’ultimo di verificare l’avvenuto pagamento degli arretrati, prendere contatto con i singoli dipendenti per decidere il da farsi e preparare le lettere di disdetta; e dall’altra per il fatto che alla convenuta in quei giorni era pur sempre stata implicitamente concessa la possibilità di ovviare (ancora) alla sua mora, ritenuto che in tale evenienza la disdetta non sarebbe evidentemente stata significata. Significativo, in tal senso, è che in due casi analoghi sia stato riconosciuto il carattere giustificato di un licenziamento immediato inoltrato 19 rispettivamente 16 giorni di calendario dopo la scadenza della diffida o dal momento in cui l’intenzione del datore di lavoro di non pagare il salario era divenuta evidente (JAR 1985 p. 146, 1987 p. 96). Per il

resto, si aggiunga che anche l'altra motivazione addotta nel querelato giudizio a sostegno di un termine di riflessione leggermente prolungato, ovvero il fatto che si trattava di una disdetta che emanava dal lavoratore, il quale di regola non dispone a quel momento di un nuovo contratto ed è con ciò spesso combattuto nell'adottare un tale provvedimento, non appariva priva di pertinenza e poteva senz'altro essere presa in considerazione dal primo giudice che, sulla particolare questione, gode pur sempre di un ampio potere di apprezzamento, censurabile in appello con riserbo solo in caso di decisione manifestamente ingiusta (Cocchi/Trezzini, op. cit., m. 6 ad art. 90), ciò che in concreto non è assolutamente il caso. 11. Ne discende che il licenziamento significato dall'istante è giustificato e che l'appello, avente per oggetto la pretesa relativa al salario nel periodo di preavviso, deve essere respinto. Non si prelevano né tassa di giustizia né spese per questo giudizio (art. 343 cpv. 3 CO, art. 417 cpv. 1 lett. e CPC). L'appellante è nondimeno tenuta a rifondere alla controparte congrue ripetibili (art. 148 e 417 cpv. 1 lett. e CPC), calcolate sulla base di un valore litigioso di fr. 11'453.-. Per i quali motivi, richiamati gli art. 148 CPC e la TG dichiara e pronuncia I. L'appello 27 agosto 2010 di AP 1 è respinto. II. Non si prelevano né tassa di giustizia né spese. L'appellante rifonderà alla parte appellata fr. 675.- per ripetibili. III. Intimazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2 Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello La

presidente

Il segretario Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario in materia di contratto di lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 15'000.- 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 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.