

TI_GERICHTE 14.2017.6 vom 11. Mai 2017

TI Tribunale d'appello, 2017-05-11, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_14.2017.6

FR: TI_GERICHTE 14.2017.6 du 11 mai 2017

IT: TI_GERICHTE 14.2017.6 del 11 maggio 2017

Regeste

Rigetto provvisorio dell'opposizione. Contratto di lavoro. Riduzione del salario contestata dal dipendente. Eccezione d'inadempimento contrattuale. Tasso degli interessi di mora

Erwägungen

E. 3

Nella decisione impugnata, il Pretore ha anzitutto considerato come valido riconoscimento di debito il contratto di lavoro sottoscritto dalle parti accluso all'istanza, non lasciandosi convincere dall'argomentazione della RE 1 secondo cui CO 1 avrebbe aderito, unitamente agli altri dipendenti, alle proposte di ristrutturazione aziendale e quindi alla riduzione del proprio stipendio, considerata una mera allegazione di parte non suffragata da alcun riscontro oggettivo. Al magistrato è apparso inoltre "peculiare" che la convenuta non abbia – data l'importanza delle misure da attuare per la propria sopravvivenza – raccolto l'adesione scritta di tutti i suoi dipendenti, limitandosi invece a raccogliere consensi verbali mai formalizzati. Il Pretore ha infine ritenuto che le pretese inadempienze lavorative dell'istante riguardano questioni di merito che esulano dalla propria competenza, non senza aggiungere come le lamentele sollevate dalla RE 1 nei confronti di CO 1 siano comunque basate su affermazioni dell'escussa stessa o di persone a lei riconducibili.

E. 4

Nel reclamo la RE 1 rimprovera al Pretore di aver accertato in modo manifestamente errato i fatti di causa, in particolare per quanto concerne la valutazione della documentazione da essa prodotta. Ribadisce che la modifica del salario è stata convenuta con CO 1 contestualmente a una rivalutazione del suo ruolo di responsabile commerciale, nel quadro della riorganizzazione generale del personale e degli stipendi dovuta alla crisi economica. Al proposito, l'escussa fa riferimento alle dichiarazioni rilasciate da alcuni dei suoi dipendenti, da cui si evince che il personale era stato informato in merito al ridimensionamento dei salari per garantire il mantenimento dei posti di lavoro. Per quanto attiene all'inadempimento contrattuale dell'istante già eccepito in prima sede, la RE 1 rileva di non essersi limitata a sostenere la propria allegazione, ma di averne fornito la prova producendo le dichiarazioni e gli scritti di diffida che, a suo dire, non costituiscono una mera dichiarazione di parte.

E. 5

In ogni stadio di causa (quindi anche in sede di reclamo), il giudice esamina d'ufficio (DTF 103 Ia 52 consid. 2/e), a prescindere dalle allegazioni delle parti, se la documentazione prodotta costituisce valido titolo di rigetto dell'opposizione (DTF 139 III 447 consid. 4.1.1).

E. 5.1

Il contratto di lavoro sottoscritto dal datore di lavoro vale in linea di massima come riconoscimento di debito nell'esecuzione volta alla riscossione del salario pattuito, dedotti gli oneri sociali, sempre che il datore di lavoro non sostenga in modo convincente che il lavoratore non ha fornito la sua prestazione lavorativa nel periodo per cui chiede il salario (sentenza del Tribunale federale 5A_513/2010 del 19 ottobre 2010, consid. 3.2 con rinvii; D. Staehelin in: Basler Kommentar, SchKG I, 2 a ed. 2010, n. 126 ad art. 82 LEF).

E. 5.2

Nella fattispecie, l'istante fonda la propria pretesa nei confronti della RE 1 sul "contratto di lavoro a durata indeterminata" (doc. B annesso all'istanza), sottoscritto con la convenuta con effetto a partire dal 1° febbraio 2014, unitamente ai fogli paga dal novembre del 2015 al maggio del 2016 (doc. D 2 -D

E. 8

). In sé, il suddetto contratto di lavoro costituisce pertanto un valido titolo di rigetto provvisorio dell'opposizione per la differenza tra quanto dovuto (fr. 5'039.50) e quanto versato (fr. 4'013.95) per i mesi dal gennaio al maggio del 2016, ovvero fr. 5'127.75 (fr. 1'025.55 x 5), oltre alla quota parte di tredicesima di fr. 427.30 netti (5 /

E. 12

di fr. 5'039.50 ./ fr. 4'013.95, doc. G), che sommati ascendono all'importo di fr. 5'555.05 posto in esecuzione. Gli interessi di mora possono tuttavia essere riconosciuti solo al tasso legale del 5% (art. 104 cpv. 1 CO), l'escutente non avendo giustificato la propria domanda di applicare il tasso superiore del 6%. S'impone pertanto, d'ufficio, di accogliere parzialmente il reclamo su questo punto e di riformare il giudizio di primo grado nel senso dell'ammissione parziale dell'istanza limitatamente a fr. 5'555.05 oltre agli interessi del 5% dal 1° giugno 2016, che corrisponde alla data indicata nel precetto esecutivo – vincolante per la Camera (art. 58 cpv. 1 CPC) –, data successiva alla scadenza dell'ultima differenza di salario dovuta a fine del maggio del 2016 (art. 323 cpv. 1 CO). 6. A norma dell'art. 82 cpv. 2 LEF, all'escusso incombe l'onere di rendere verosimili le eccezioni che deduce in giudizio (DTF 132 III 142 consid. 4.1.1 con rinvii). Esse non solo devono essere espone in modo convincente ma devono anche essere sostanziate in modo perlomeno verosimile nel senso che a conforto delle allegazioni devono esserci riscontri oggettivi (D. Staehelin, op. cit., n. 87 seg. ad art. 82). 6.1 Nel caso specifico, la reclamante ribadisce in questa sede che la modifica salariale è avvenuta sulla base di un "preciso e indiscusso accordo" con CO 1 nel quadro della rivalutazione del suo ruolo di responsabile commerciale. Oltre a ciò, la RE 1 eccepisce nuovamente le gravi inadempienze contrattuali dell'istante nello svolgimento delle mansioni assegnategli. 6.2 La RE 1 non ha prodotto alcun documento firmato da CO 1 per cui egli acconsentirebbe a una modifica del contratto di lavoro originario nel senso di una riduzione del suo salario di fr. 1'025.55 mensili netti (fr. 5'039.50 ./ fr. 4'013.95) a decorrere dal 1° gennaio 2016. La datrice di lavoro sostiene però che CO 1 abbia accettato tacitamente tale modifica. a) Ora, il datore di lavoro è tenuto a pagare il salario convenuto (art. 322 cpv. 1 CO). Non può ridurlo unilateralmente, cioè senza il consenso del dipendente o una clausola contrattuale che glielo consenta (tra tante: sentenze del Tribunale federale 4A_552/2013 del 4 marzo 2014, consid. 4.1, 4A_511/2008 del 3 febbraio 2009, consid. 5.1 e 4A_216/2013 del 29 luglio 2013, consid. 6.3). In pendenza di un contratto, le parti possono diminuire di comune accordo lo stipendio solo per i mesi futuri (Wyler/Heinzer , Droit du travail, 3 a ed. 2014, pag. 278 e seg.). Un accordo tacito del lavoratore (nel senso

dell'art. 6 CO) a una riduzione salariale è riconosciuta solo in casi eccezionali allorquando, secondo le regole della buona fede, del diritto o dell'equità, ci si deve attendere una reazione di disaccordo da parte del lavoratore (sentenza del Tribunale federale 4A_434/2014 del 27 marzo 2015 consid. 3.2 con riferimenti). Di regola, un consenso tacito è ammesso in caso di mancata contestazione del nuovo stipendio entro tre mesi (sentenza del Tribunale federale 4A_223/2010 del 12 luglio 2010, consid. 2.1.2; Portmann/Dobrevà , *Stillschweigende Zustimmung des Arbeitnehmers zur Lohnreduktion durch den Arbeitgeber*, ARV 2015 pag. 271, con rinvii). b) Nel caso concreto è pacifico che CO 1 ha prontamente contestato – per il tramite del suo patrocinatore – la riduzione effettiva del suo stipendio di gennaio 2016 (doc. E 1) e quindi anche la “comunicazione a tutti i dipendenti” del 27 gennaio 2016 relativa a una riduzione generalizzata degli stipendi (doc. I). Non risulta pertanto che l'istante, diversamente dai suoi colleghi, abbia accettato – men che meno tacitamente – una simile modifica, né la RE 1 l'ha reso verosimile. D'altronde, secondo il contratto di lavoro (doc. B ad n. 18) le modifiche apportate allo stesso avrebbero necessitato la forma scritta per essere valide. Al proposito le dichiarazioni dei dipendenti della società (doc. 4) e della responsabile del personale (doc. 5) non soccorrono in aiuto dell'escussa: oltre a essere state redatte a seguito dell'avvio dell'esecuzione, esse non possono ad ogni modo derogare alle condizioni previste dal contratto sottoscritto tra la RE 1 e CO 1. Ne discende che, a prescindere dalla necessità della società di ricorrere a una revisione degli stipendi per la propria sopravvivenza, la riduzione del salario operata unilateralmente dalla datrice di lavoro non è da attribuire a un accordo intervenuto fra le parti, bensì a un comportamento anti contrattuale della RE 1. Sotto questo aspetto, il reclamo è infondato. 6.3 La RE 1 ribadisce poi nuovamente come CO 1 si fosse a più riprese dimostrato gravemente inadempiente nello svolgimento delle mansioni assegnategli (reclamo, pag. 3 in fine), ritenendo al proposito che l'adeguamento dello stipendio fosse da attribuire alla modifica del suo ruolo all'interno della società (reclamo, pag. 4 ad 3). Al proposito, la reclamante rinvia alla dichiarazione redatta dalla responsabile del personale e della contabilità (doc. 5). a) Ora, a prescindere dal fatto che, come visto, non risulta essere stata apportata alcuna modifica al contratto sottoscritto tra la RE 1 e CO 1, la reclamante ha reso verosimile di essersi lamentata con il suo dipendente prima della riduzione del salario solo in un'occasione, ovvero con la email del 9 dicembre 2015 (doc. 6 accluso alle osservazioni all'istanza). Tali lamentele si riferiscono principalmente ad un cambiamento dell'atteggiamento di CO 1 all'interno della società, che la stessa RE 1 diffidava a far cessare, invitandolo in conclusione e tra le altre cose ad essere “ maggiormente flessibile e collaborativo” in un periodo di crisi economica che non le consentiva di assumere nuovi dipendenti. b) Nondimeno, anche qualora CO 1 non avesse ottemperato ai propri compiti previsti dal contratto, va rilevato che il rendimento qualitativo o quantitativo del lavoro svolto non ha influsso sulla commisurazione del salario mensile pattuito fra le parti e non autorizza né a un aumento né a una diminuzione dello stesso. Quest'ultima possibilità è infatti prevista solo nei casi (esclusi quelli che rientrano tra quelli sanciti dall'art. 324a cpv. 1 CO) in cui il lavoratore è pagato a tempo (“ Zeitlohnarbeit ”), e non presta né recupera le ore stabilite contrattualmente, ciò che non corrisponde evidentemente al caso concreto. Una prestazione lavorativa insufficiente può semmai, a determinate condizioni, essere qualificata come una violazione del dovere di diligenza ai sensi dell'art. 321 a cpv. 1 CO e giustificare quindi una pretesa risarcitoria del datore di lavoro (art. 321 e CO) la quale, nei limiti dell'art. 323 b cpv. 2 CO, può essere compensata con la pretesa salariale (A drian Staehelin in: Zürcher Kommentar, OR, Teilband V 2c, 2006, n. 5 ad art. 322 CO; D.

Staehelin, op. cit., n. 126 ad art. 82). Tutto ciò premesso, nel caso concreto l'asserita scarsa qualità del lavoro svolto dall'istante non può giustificare la riduzione salariale da parte della RE 1, la quale, d'altra parte, non ha eccepito la compensazione delle differenze di salario con un suo eventuale danno. Ne discende che anche sotto questo aspetto il reclamo, infondato, va respinto, fermo restando il suo accoglimento limitatamente al tasso degli interessi di mora (sopra, consid. 5.2). 7. La tassa del presente giudizio, stabilita in applicazione degli art. 48 e 61 cpv. 1 OTLEF (RS 281.35), segue la soccombenza (art. 106 cpv. 1 CPC). Non si pone invece problema di ripetibili, la controparte, che non ha presentato osservazioni, non essendo incorsa in spese in questa sede. Sempre in considerazione dell'esiguità della modifica di quanto deciso dal Pretore, il dispositivo sulle spese processuali può rimanere invariato. 8. Circa i rimedi esperibili sul piano federale (art. 112 cpv. 1 lett. d LTF), il valore litigioso, di fr. 5'555.05, non raggiunge la soglia di fr. 30'000.– ai fini dell'art. 74 cpv. 1 lett. b LTF. Per questi motivi, pronuncia: 1. Il reclamo è parzialmente accolto e di conseguenza il dispositivo n. 1 della sentenza impugnata è così riformato: 1. L'istanza è parzialmente accolta e di conseguenza l'opposizione al precetto esecutivo n. _____ dell'Ufficio d'esecuzione di Lugano è rigettata in via provvisoria limitatamente a fr. 5'555.05 oltre agli interessi del 5% dal 1° giugno 2016. 2. Le spese processuali di complessivi fr. 260.– relative al presente giudizio, già anticipate dalla reclamante, sono poste a suo carico. 3. Notificazione a: – ; –. Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 5. Per la Camera di esecuzione e fallimenti del Tribunale d'appello Il presidente La vicecancelliera Rimedi giuridici

Contro la presente decisione è possibile presentare ricorso in materia civile (art. 72 cpv. 2 lett. a LTF) al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione (art. 100 cpv. 1 LTF) solo se la controversia concerne “una questione di diritto di importanza fondamentale” (art. 74 cpv. 2 LTF). Laddove tale presupposto non sia adempiuto 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). Il termine di ricorso è sospeso durante le ferie giudiziarie (art. 46 cpv. 1 LTF).

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