

TI_GERICHTE 14.2020.169 vom 12. Mai 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-05-12, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_14.2020.169

FR: TI_GERICHTE 14.2020.169 du 12 mai 2021

IT: TI_GERICHTE 14.2020.169 del 12 maggio 2021

Regeste

Rigetto provvisorio dell'opposizione. Contratto di lavoro. Disdetta. Scadenza del rapporto di lavoro. Dispensa dal presentarsi sul luogo di lavoro

Erwägungen

E. 3

Nella decisione impugnata, il Giudice di pace ha rilevato che il contratto di lavoro costituisce un valido titolo di rigetto provvisorio dell'opposizione per il salario del mese di marzo 2019, ma limitatamente all'importo dello stipendio al netto delle deduzioni sociali. Il primo giudice ha d'altronde considerato che le obiezioni della convenuta non fossero atte a inficiare il riconoscimento di debito, siccome la formale e definitiva disdetta del rapporto di lavoro mediante lettera raccomandata del 28 dicembre 2018 è venuta a conoscenza dell'istante solo il 2 gennaio 2019, sicché tenuto conto del termine di disdetta di due mesi il salario del mese di marzo risulta dovuto.

E. 4

Nel reclamo la RE 1 rimprovera al primo giudice una carente motivazione della decisione impugnata per aver considerato determinante la disdetta del 28 dicembre 2018 recepita dall'istante il 2 gennaio 2019 senza pronunciarsi sull'argomento da lei fatto valere in prima sede, secondo cui la disdetta è stata validamente comunicata per e-mail alla dipendente già il 27 dicembre 2018 e recepita dalla stessa quel medesimo giorno, sicché il rapporto di lavoro è terminato a fine febbraio 2019 e il salario del mese di marzo non è dovuto, anche perché durante quel mese la dipendente non ha lavorato. A suo dire la disdetta è stata confermata per lettera raccomandata solo per assecondare la richiesta della dipendente e indica precisamente che il rapporto di lavoro si sarebbe concluso a fine febbraio 2019.

E. 5

Orbene, il Giudice di pace non ha effettivamente spiegato il motivo per cui ha ritenuto pertinente quale disdetta la lettera del 28 dicembre 2018 e non l'e-mail del 27 dicembre 2018, se non con la criptica qualifica della prima come "formale definitiva disdetta". Ciò giustificerebbe l'annullamento della sentenza impugnata e la retrocessione degli atti al primo giudice per nuova decisione. Avendo la reclamante formulato una richiesta in questo senso solo in via subordinata ed essendo nel caso specifico la causa matura per il giudizio, la Camera può nondimeno statuire essa stessa senza indugio (art . 327 cpv. 3 lett. b CPC).

E. 6

In ogni stadio di causa (quindi anche in sede di reclamo), il giudice esamina d'ufficio (art. 57 CPC), a prescindere dalle allegazioni delle parti, se la documentazione prodotta costituisce valido titolo di rigetto dell'opposizione (DTF 140 III 377 consid. 3.3.3), fermo

restando che in sede di reclamo l'esame d'ufficio è limitato alle carenze manifeste (sentenza del Tribunale federale 5A_434/2020 del 17 novembre 2020 consid. 4.2.1, destinata a pubblicazione).

E. 6.1

Il contratto di lavoro sottoscritto dal datore di lavoro vale in linea di massima 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; Staehelin in: Basler Kommentar, SchKG I, 2 a ed. 2010, n. 126 ad art. 82 LEF), secondo la cosiddetta "Basler Praxis", cui la Camera ha aderito (sentenza della CEF 14.2018.98 del 21 dicembre 2018, consid. 6.1). Il contratto di lavoro non costituisce però più un riconoscimento di debito per il periodo successivo alla disdetta giacché il contratto non accenna all'esistenza di tale credito, che pertanto non può ritenersi riconosciuto dal datore di lavoro (sentenza della CEF 14.2019.98 del 21 dicembre 2018, consid. 6.2).

E. 6.2

Tenuto conto del fatto che tra il secondo e il nono anno di servizio la disdetta può essere data da ciascuna delle parti con un preavviso di due mesi per la fine di un mese (art. 335 c cpv. 1 CO), nel caso specifico il "contratto di collaborazione" del 9 febbraio 2017 (doc. F) costituisce un valido titolo di rigetto dell'opposizione per il salario lordo fino al 28 febbraio 2019 se si considera quale disdetta l'e-mail del 27 dicembre 2018 (doc. 3), come sostenuto dalla reclamante, e fino al 31 marzo 2019 se si ritiene quale valida disdetta la raccomandata del 28 dicembre 2018 (doc. 4), ricevuta dalla dipendente solo il 2 gennaio 2019. La disdetta del contratto di lavoro è un'eccezione della datrice di lavoro e verrà quindi esaminata sotto l'angolo dell'art. 82 cpv. 2 LEF (sotto consid. 7).

E. 6.3

La RE 1 sostiene che secondo la prassi di Basilea Città le bastava esporre le proprie eccezioni in modo non palesemente insostenibile, ciò che avrebbe fatto in concreto nell'avvalersi della disdetta del 27 dicembre 2018, poiché ha messo in discussione l'esistenza del titolo di rigetto "almeno secondo la verosimiglianza necessaria". La reclamante fa anche presente che per il periodo per cui la dipendente ha chiesto il salario, non solo essa non ha fornito alcuna prestazione lavorativa, ma il contratto aveva già preso fine.

E. 6.3.1

La reclamante disconosce invero che la cosiddetta "Basler Praxis" è pertinente solo nel caso in cui viene eccepito un inadempimento contrattuale (art. 82 CO), come quando essa afferma che la dipendente non ha lavorato il mese per cui chiede il pagamento del salario, mentre la disdetta del rapporto contrattuale dev'essere trattata, come già rilevato, come eccezione suscettibile d'infirmary il riconoscimento di debito nel senso dell'art. 82 cpv. 2 LEF, che spetta all'escusso rendere verosimile e non solo esporre in modo non palesemente insostenibile (sotto consid. 7).

E. 6.3.2

Durante il termine di disdetta il lavoratore è in principio tenuto a fornire la propria prestazione lavorativa fino alla fine del contratto, salvo che il datore di lavoro lo abbia esonerato dall'obbligo di lavorare. Quando il dipendente viene liberato dall'obbligo di

lavorare durante il termine di disdetta, il salario gli è comunque dovuto fino alla fine del contratto (art. 115 CO; Wyler/Heinzer , Droit du travail, 3 a ed. 2014, pag. 361 con rinvii; F AVRE /M UNOZ/ T OBLER , Le contrat de travail, code annoté, 2010 , n. 1.25 ad art. 335).

E. 6.3.3

Nel caso in esame, con le osservazioni all'istanza la convenuta ha affermato che "il salario di gennaio e febbraio 2019 sono stati integralmente versati, persino anticipatamente, alla dipendente e sebbene sia stata esonerata dal presentarsi sul posto di lavoro da gennaio 2019" (pag. 3, ad 5), più precisamente dal 17 gennaio 2019, (doc. D accluso alla replica), salvo poi in maniera contraddittoria rimproverarle, sia con il reclamo sia in prima sede (osservazioni pag. 7, ad 8.4, duplica pag. 7, ad 4.2), di non aver fornito la propria prestazione lavorativa durante il mese di marzo. Essendo la lavoratrice stata esonerata dall'obbligo di lavorare, il salario è dovuto fino al termine di disdetta anche se non ha lavorato (sopra consid. 6.2.2), sicché la censura della reclamante si rivela pretestuosa.

E. 7

A norma dell'art. 82 cpv. 2 LEF, all'escusso incombe l'onere di rendere verosimili le eccezioni e obiezioni che deduce in giudizio (DTF 132 III 142 consid. 4.1.1 con rinvii). Esse non solo devono essere esposte in modo convincente, ma devono anche essere sostanziate in modo perlomeno verosimile nel senso che a conforto delle allegazioni devono esserci riscontri oggettivi (Staehelin, op. cit. , n. 87 seg. ad art. 82), di principio documentali (art. 254 cpv. 1 CPC; DTF 145 III 23 consid. 4.1.2).

E. 7.1

Nella fattispecie la reclamante sostiene di aver comunicato la disdetta del rapporto di lavoro già con la prima e-mail del 27 dicembre 2018, delle ore 11:19, di cui la dipendente ha preso conoscenza subito, come risulta dalla sua risposta delle ore 11:54. Il licenziamento è inoltre stato ribadito in modo chiaro e univoco con l'e-mail delle ore 12:11 e confermato con la raccomandata del giorno successivo, che d'altronde indica precisamente che il rapporto di lavoro si sarebbe concluso a fine febbraio 2019.

E. 7.2

Quale esercizio di un diritto formatore, la disdetta del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 335 CO consiste in una manifestazione di volontà unilaterale chiara, incondizionata e irrevocabile (DTF 128 III 135 consid. 2/a-b) di mettere fine al rapporto di lavoro nel futuro a una data determinata (Reh binder/Portmann , in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6 a ed. 2015, n. 4 ad art. 335 CO). Se sussiste un dubbio, la disdetta dev'essere interpretata contro lo scrivente (in dubio contra stipulatorem) (sentenza del Tribunale federale 4C.339/2003 del 19 febbraio 2004 consid. 2.1; Wyler/Heinzer , op. cit., pag. 501; per analogia in materia di locazione: DTF 135 III 444, consid. 3.3). L'autore della disdetta si assume quindi le conseguenze del carattere equivoco o incomprensibile delle sue dichiarazioni (F AVRE / M UNOZ/ T obler , op. cit. , n. 1.15 ad art. 335). La disdetta non è sottoposta ad alcuna forma particolare. La data determinante corrisponde a quella della sua ricezione dal destinatario (DTF 133 II 523 consid. 3.3). La disdetta del rapporto di lavoro che indica una scadenza che non rispetta il termine di disdetta non è nulla, ma è valida per la successiva scadenza utile (sentenza del Tribunale federale 4C.71/2002 del 31 luglio 2002, consid. 3.1, Wyler/Heinzer , op. cit. , pag. 509 e 518 con rinvii).

E. 7.3

Nel caso di specie, la reclamante non ha prodotto la sua prima e-mail delle ore 11:19 (dal titolo “Rapporto di lavoro”), ma solo la risposta della dipendente delle ore 11:54 e la propria replica delle ore 12:11 (doc. 3).

E. 7.3.1

Pare invero che CO 1 abbia capito la prima e-mail come una possibile disdetta, dal momento che ha scritto: “attendo una conferma del licenziamento per raccomandata [e] istruzioni sulla mia eventuale presenza per i prossimi 2 mesi. In mancanza di tue segnalazioni riterrò accettato il fatto che da oggi non ho più l’obbligo di presentarmi al lavoro conservando i diritti contrattuali” . La richiesta di una conferma della disdetta indica però che la dipendente non fosse sicura dell’effettiva volontà del superiore di porre fine al rapporto di lavoro. La disdetta deve quindi ritenersi a prima vista equivoca, e quindi inefficace, vista l’impossibilità di conoscere il tenore esatto dell’e-mail delle ore 11:19.

E. 7.3.2

Con la successiva e-mail delle ore 12:11 (avente sempre come oggetto “Rapporto di lavoro”) PI 1 ha ribadito alla collaboratrice la propria insoddisfazione per le sue prestazioni lavorative concludendo che “Sì, il rapporto di lavoro si concluderà. Verificherò al mio ritorno se sono necessari uno o due mesi di disdetta” . Ora, tale dichiarazione non è chiara e univoca quanto al momento della fine del rapporto di lavoro (“uno o due mesi di disdetta”) . Non rispetta quindi l’esigenza di determinabilità e di chiarezza della disdetta, che comporta anche l’indicazione sufficientemente chiara e inequivocabile del momento della conclusione del rapporto di lavoro (sopra consid. 7.2; Staehelin , Zürcher Kommentar V/2c, 2014, n. 4 ad art. 335 CO; Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR, 2 a ed. 2014, n. 7 ad art. 335 CO, ad 2/b). D’altronde, l’uso della forma verbale del futuro (“si concluderà”) lascia intendere che la disdetta sarebbe stata decisa in un secondo tempo, com’è poi avvenuto con la lettera raccomandata del 28 dicembre 2018, intitolata non a caso “Disdetta rapporto di lavoro” , con cui PI 1 ha chiaramente messo fine alla relazione contrattuale significandole: “Con riguardo al rapporto di lavoro ti comunico con la presente la disdetta dello stesso al 28 febbraio 2019” .

E. 7.3.3

Pare quindi più verosimile che tale lettera, che non fa alcun riferimento allo scambio di e-mail e risponde all’esigenza di chiarezza manifestata dall’istante nell’e-mail delle ore 11:54, sia da considerare quale unica disdetta vera e propria, come rilevato dal Giudice di Pace, che non quale mera conferma di un licenziamento già comunicato in precedenza in modo chiaro e univoco, come invece sostenuto dalla reclamante. Non è d’altronde determinante che la lettera menzioni il termine del rapporto di lavoro al 28 febbraio 2019, poiché la scadenza viene riportata automaticamente a fine marzo quale successiva scadenza utile, stante la notifica della stessa all’istante avvenuta il 2 gennaio 2019 (v. sopra consid. 7.2 i.f.).

E. 8

Per i motivi sopra esposti, nel suo risultato la sentenza impugnata non presta il fianco alla critica e il reclamo va pertanto respinto.

E. 9

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, cui il reclamo non è stato notificato per osservazioni, non essendo incorsa in spese in questa sede.

E. 10

Circa i rimedi esperibili sul piano federale (art. 112 cpv. 1 lett. d LTF), il valore litigioso, di fr. 1'609.40, 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 respinto. 2. Le spese processuali di complessivi fr. 250.– relative al presente giudizio, già anticipate dalla reclamante, sono poste a suo carico. 3. Notificazione a: – ; – . Comunicazione alla Giudicatura di pace del Circolo di Taverne. 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.