

# **TI\_GERICHTE 16.2010.84 vom 21. Dezember 2010**

TI Tribunale d'appello, 2010-12-21, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.2010.84](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2010.84)

FR: TI\_GERICHTE 16.2010.84 du 21 décembre 2010

IT: TI\_GERICHTE 16.2010.84 del 21 dicembre 2010

## **Regeste**

§Contratto di lavoro - licenziamento in tronco da parte del lavoratore - grave motivo - mancato pagamento reiterato salario - messa in mora del datore di lavoro - tempestività della notifica del licenziamento - termine di riflessione

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Giusta l'art. 327 lett. g CPC una sentenza del Pretore o del Giudice di pace può essere annullata quando è stata manifestamente violata una norma di diritto materiale o formale oppure in caso di valutazione manifestamente errata di atti di causa o di prove. Per costante giurisprudenza del Tribunale federale una decisione è arbitraria quando viola gravemente una norma o un principio giuridico chiaro ed indiscusso o quando contrasta in modo intollerabile con il sentimento della giustizia e dell'equità. Arbitrio e violazione della legge non vanno confusi; per essere definita come arbitraria tale violazione dev'essere manifesta e riconosciuta (o riconoscibile) a prima vista; l'arbitrio non può essere ravvisato già nella circostanza che un'altra soluzione sarebbe immaginabile o persino preferibile; è doveroso scostarsi da questa scelta solamente se simile soluzione appare come insostenibile, in contraddizione palese con la situazione reale, non sorretta da ragione oggettiva o lesiva di un diritto certo (DTF 135 V 4 consid. 1.3).

### **E. 2**

La ricorrente ritiene arbitrario ed errato l'accertamento del Pretore sull'esistenza di un grave motivo atto a giustificare il licenziamento in tronco notificato dal lavoratore, anche perché comunicato oltre l'usuale e riconosciuto breve termine di riflessione. a) I presupposti per un'immediata disdetta del contratto di lavoro sono già stati riassunti dal primo giudice (cfr. sentenza pag. 3). Al riguardo basti rammentare che determinante è che il fatto invocato a sostegno del licenziamento in tronco abbia causato la rottura del rapporto di fiducia, elemento fondamentale di ogni rapporto di lavoro ( Aubert , Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, n. 191; Decurtins , Die fristlose Entlassung, pag. 27). b) Ora, l'onere della prova sulle circostanze invocate a fondamento del licenziamento in tronco compete alla parte che se ne prevale, mentre spetta al giudice esaminare, secondo il suo libero apprezzamento e tenendo conto della singola fattispecie, se queste circostanze costituiscono una causa grave ai sensi dell'art. 337 CO (art. 337 cpv. 3 CO; Brühwiler , Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2<sup>a</sup> edizione, n. 1 ad art. 337 CO). Il giudice non deve prendere in considerazione il lato soggettivo di colui che recede con effetto immediato dal contratto, bensì la situazione oggettiva venutasi a creare ( Rapp , Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages, in BJM 1978, pag. 171 e segg.) ed esaminare se fosse o no impensabile esigere da colui che recede dal contratto la continuazione dello stesso sino al prossimo termine di disdetta ( Guhl , Das Schweizerische Obligationenrecht, 8<sup>a</sup> edizione, pag. 464).

c) Considerato l'ampio potere di apprezzamento del Pretore nel valutare se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità in considerazione delle circostanze concrete, in applicazione dei principi di diritto e di equità (DTF 127 III 313, consid. 3), le possibilità d'intervento di questa Camera sono limitate, a meno che – evidentemente – la conclusione del primo giudice sia manifestamente in contrasto con le risultanze dell'istruttoria considerate nel loro complesso e configuri quindi gli estremi dell'arbitrio.

### **E. 3**

Nella fattispecie, il Pretore ha ritenuto giustificato il licenziamento in tronco notificato dal lavoratore a dipendenza della situazione finanziaria della datrice di lavoro, ripetutamente in ritardo nel pagamento del salario. a) Ora, il mancato pagamento del salario, specialmente se prolungato e ripetuto ( Streiff/Von Känel , *Arbeitsvertrag*, 6<sup>a</sup> edizione, n. 3 ad art. 337a CO; sentenze del tribunale federale 4A\_199/2008 del 2 luglio 2008 in: JAR 2009 pag. 296 e 4A\_192/2008 del 9 ottobre 2008 in: JAR 2009 pag. 404; v. anche Favre/Munoz/Tobler , *Le contrat de travail annoté*, 2<sup>a</sup> edizione, 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<sup>a</sup> edizione, n. 31 ad art. 337 CO; Aubert, *Commentaire romand*, n. 6 ad art. 337a CO; JAR 2009 pag. 696, 1996 pag. 227, 1994 pag. 220, 1987 pag. 96, 1985 pag. 146; SJZ 1994 pag. 387, 1993 pag. 309; Il CCA inc. 12.2004.28 del 7 ottobre 2004), 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 pag. 228). b) In concreto, la ricorrente non nega che la sua mora fosse reiterata e che ciò avesse indotto l'istante a intervenire a più riprese nei suoi confronti con solleciti e messe in mora. Essa ritiene piuttosto che la persistenza della situazione, che costituiva una “normalità” ormai tollerata nei rapporti tra le parti, imponesse di non considerare la stessa quale grave motivo tale da giustificare la disdetta immediata, non avendo compromesso il rapporto di fiducia tra le parti. Senonché, così argomentando la convenuta non sostanzia una censura d'arbitrio tanto più che essa disconosce la gravità della violazione contrattuale da lei commessa, il pagamento del lavoratore costituendo la sua prestazione principale (ZR 2002 pag. 236; JAR 1985 pag. 146; SJZ 1993 pag. 309). Il fatto che l'istante sia stato costretto, per il tramite dell'organizzazione sindacale, a intervenire a più riprese nei suoi confronti con solleciti e messe in mora, esclude inequivocabilmente che il lavoratore ritenesse il mancato pagamento un fatto “normale” o persino tollerabile. Certo, egli non ha immediatamente provveduto a disdire il contratto di lavoro quando, alla fine del 2008 o all'inizio del 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 poi provveduto a regolarizzare la sua situazione (cfr. pure JAR 1987 pag. 96). Ciò posto, senza incorrere in arbitrio, il Pretore poteva ritenere che nelle particolari circostanze l'ulteriore mancato pagamento del salario, oltretutto dopo la scadenza infruttuosa del termine ultimativo assegnato, fosse oggettivamente tale da compromettere il rapporto di fiducia tra le parti. La sentenza impugnata, che trova per altro conforto nella dottrina e giurisprudenza, non è quindi arbitraria, ovvero manifestamente insostenibile. 4. a) In merito all'ulteriore censura riferita alla tardività della notifica del licenziamento in tronco da parte del lavoratore, è vero che per l'art. 337 cpv. 1 CO la disdetta per cause gravi 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 ch'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 ( Wyler , Droit du travail, 2<sup>a</sup> edizione, pag. 502; Streiff/Von Känel , op. cit., n. 17 ad art. 337 CO; Favre/ Munoz/ Tobler , op. cit., n. 1.48 ad art. 337 CO ; DTF 123 III 86 consid. 2a con rinvii). Secondo la giurisprudenza, al datore di lavoro che intende porre fine “immediatamente” al contratto, bastano di regola due o tre giorni 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 34 consid. 4.4 con rinvii). Un'ulteriore attesa, comunque limitata a qualche giorno, è ammissibile solo quando lo esigono circostanze particolari, ad esempio quando il datore di lavoro è una persona giuridica, il cui processo decisionale è più complesso ( sentenze del Tribunale federale 4A\_95/2009 del 2 novembre 2009 consid. 4.2; 4A\_454/2007 del 5 febbraio 2008 consid. 2.4 e 4C.282/1994 del 21 giugno 1995 consid. 3 in JAR 1997 pag. 208). Ciò è il caso, quando vi è la necessità di discutere del prospettato licenziamento con una rappresentanza dei lavoratori o con un avvocato, oppure se occorre chiarire le circostanze che potrebbero dar luogo alla disdetta immediata (sentenze del Tribunale federale 4C.291/2005 del 3 dicembre 2005 consid. 3.2; 4C .348/2003 del 24 agosto 2004 consid. 4.4 con riferimenti; Wyler , op. cit., pag. 502; Rehbinder , op. cit., n. 16 c ad art. 337 CO; Favre/Munoz/Tobler , op. cit., n. 1.51 ad art. 337 CO; Humbert/Volken , Fristlose Entlassung (Art. 337 OR), in: AJP 2004 pag. 574). b) In concreto , dalle risultanze istruttorie è emerso che l'istante, preso atto che il primo termine assegnato alla convenuta per il pagamento delle sue spettanze salariali era scaduto infruttuoso (doc. D), e che anche il secondo era decorso infruttuosamente (doc. F), il 31 luglio 2009 ha notificato il suo licenziamento immediato (doc. G). A questo proposito per la ricorrente l'istante non avrebbe mai preteso che la disdetta del 31 luglio 2009 sarebbe stata la reazione alla messa in mora del precedente 24 luglio. Sennonché, trattandosi di fatti che risultano dagli atti, in particolare dai documenti prodotti dall'istante, il Pretore ne ha a giusta ragione tenuto conto senza con ciò violare alcun diritto della convenuta. c) Ora, il fatto che il contratto non sia stato disdetto già dopo la scadenza del primo termine fissato per il 5 giugno 2009 ma solo dopo la scadenza di quello del 31 luglio 2009, non basta per ritenere arbitraria la conclusione del Pretore. Certo, omettendo di significare la disdetta già dopo la scadenza del primo termine, l'istante poteva lasciare apparentemente intendere che il mancato pagamento del saldo del mese di aprile e della quota di tredicesima per i mesi di gennaio e febbraio (doc. D), pur oggettivamente grave, non costituiva ancora per lui un motivo così grave da giustificare un licenziamento immediato. Resta il fatto che senza incorrere in arbitrio, e senza contestazioni da parte della ricorrente, per il Pretore tale agire poteva lasciare trasparire la volontà del lavoratore di concedere alla datrice di lavoro ulteriore fiducia e soprattutto poteva sussistere in lui il timore di perdere la fonte primaria del proprio sostentamento. Per contro, il Pretore ha ritenuto che il mancato ossequio da parte della convenuta dell'ulteriore termine del 31 luglio 2009 avente per oggetto altre pretese salariali (salario dei mesi di maggio, giugno e luglio 2009, cfr. F), era tale da giustificare a quel momento il licenziamento immediato, già per il fatto che il mancato pagamento di queste nuove pretese costituiva in effetti una nuova e grave violazione contrattuale della convenuta. Senza dimenticare che questa si sommava alle precedenti, già di per sé oggettivamente gravi. La convenuta aveva in tal modo dimostrato di non prendere in considerazione le legittime esigenze del lavoratore e con ciò

di non più meritare l'ulteriore fiducia. In definitiva non si può quindi ritenere arbitraria, ovvero insostenibile, la conclusione del primo giudice secondo cui anche se l'istante ha omesso di disdire il contratto dopo la decadenza della prima diffida, egli non ha perso la possibilità di rescindere in un secondo tempo il contratto per mora nel pagamento del salario, anche perché in seguito la situazione si era ulteriormente aggravata. Ne discende che il ricorso, che non ha evidenziato nessun titolo di cassazione, in particolare non quello dell'art. 327 lett. g CPC, deve essere respinto.

## **E. 5**

La procedura nelle azioni derivanti da contratto di lavoro è gratuita (salvo in caso di temerarietà: art. 417 cpv. 1 lett. e CPC). La ricorrente rifonderà alla controparte un'adeguata indennità. Per questi motivi, pronuncia: 1. Il ricorso per cassazione è respinto. 2. Non si prelevano tasse o spese. La ricorrente verserà alla controparte un'indennità di fr. 50.– 3. Intimazione a: –; –. Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 2. Per la Camera di cassazione civile del Tribunale d'appello Il

presidente La segretaria Rimedi giuridici Nelle cause di carattere pecuniario che non raggiungono il valore litigioso di almeno 30 000 franchi (o almeno 15 000 franchi nelle controversie in materia di diritto del lavoro e di locazione), è ammissibile, entro trenta giorni dalla notificazione della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF), il ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, per i motivi previsti dagli art. 95 a 98 LTF (art. 72 e 74 LTF), solo se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 74 cpv. 2). La legittimazione a ricorrere è disciplinata dall'art. 76 LTF. Laddove non sia ammissibile il ricorso in materia civile 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). La legittimazione a ricorrere è disciplinata in tal caso dall'art. 115 LTF.

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