

TI_GERICHTE 16.2013.27 vom 24. Juni 2014

TI Tribunale d'appello, 2014-06-24, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2013.27

FR: TI_GERICHTE 16.2013.27 du 24 juin 2014

IT: TI_GERICHTE 16.2013.27 del 24 giugno 2014

Regeste

Contratto di lavoro - nullità di un accordo di rescissione consensuale del rapporto di lavoro per mancanza di reciproche concessioni - nullità della rinuncia a pretese salariali

Erwägungen

E. 1

Le decisioni emanate nella procedura semplificata sono impugnabili, trattandosi di controversie patrimoniali con un valore litigioso inferiore a fr. 10 000.–, con reclamo entro trenta giorni dalla notificazione (art. 321 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie la decisione impugnata è pervenuta al rappresentante dell'istante il 12 giugno 2013, sicché il reclamo, introdotto l'11 luglio 2013 (cfr. timbro sulla busta d'intimazione), è tempestivo.

E. 2

Secondo l'art. 320 CPC con il reclamo può essere censurata l'errata applicazione del diritto (lett. a) e/o l'accertamento manifestamente errato dei fatti (lett. b). L'autorità di reclamo esamina con pieno potere di cognizione le censure concernenti l'errata applicazione del diritto – federale, cantonale o estero – da parte del giudice di prime cure. Spetta al reclamante, pena l'irricevibilità del suo reclamo, spiegare in modo conciso in cosa consista la violazione del diritto e su quali punti il giudizio contestato viene impugnato (DTF 134 II 246, consid. 2.1). Per quanto concerne invece i fatti, l'autorità di reclamo ha un potere di cognizione limitato, potendo rivedere i fatti soltanto se essi sono stati accertati in modo manifestamente errato. Anche in tal caso occorre in particolare esporre le critiche in maniera chiara e circostanziata, accompagnandole da un'argomentazione esaustiva. La definizione di “manifestamente errato” corrisponde a quella dell'arbitrio (art. 9 Cost.) nell'apprezzamento delle prove o nell'accertamento dei fatti. Per motivare l'arbitrio non basta criticare semplicemente la decisione impugnata contrapponendole una versione propria, ma occorre dimostrare per quale motivo l'accertamento dei fatti o la valutazione delle prove sarebbero manifestamente insostenibili, in aperto contrasto con la situazione reale, gravemente lesivi di una norma o di un principio giuridico chiaro e indiscusso oppure in contraddizione urtante con il sentimento di giustizia e d'equità (DTF 138 I 51, consid. 7.1). Un apprezzamento delle prove è arbitrario solo quando l'autorità di prime cure abbia manifestamente disatteso il senso e la rilevanza di un mezzo probatorio o abbia omissso, senza fondati motivi, di tenere conto di una prova importante, idonea a influire sulla decisione presa; oppure quando, sulla base degli elementi raccolti, essa abbia fatto delle deduzioni insostenibili (DTF 137 III 234, consid. 4.2 e rinvii).

E. 3

Nella decisione impugnata il Giudice di pace ha accertato “che non è contestato quanto segue (...) che il 28.9.2010, al rientro da un periodo di assenza per malattia, la signora RE 1

è stata convocata dal responsabile del marketing signor L. _____ e dal gerente del punto vendita signor S. _____; che in quell'occasione le parti hanno sottoscritto un accordo di cessazione immediata del rapporto di lavoro, la parte convenuta non avendo, stante il precario stato di salute della signora RE 1, la possibilità di offrirle un'occupazione adeguata; che è per contro controversa la qualificazione di tale accordo, la parte istante ritenendolo un licenziamento unilaterale avvenuto senza rispettare i termini contrattuali, la parte convenuta una transazione, essendo appunto un accordo raggiunto di comune intesa che comportava concessioni reciproche; che la parte istante sostiene la propria tesi argomentando che, proprio per la sua particolare situazione personale, non era in misura di intendere esattamente i termini della questione, che il colloquio è avvenuto senza preavviso, che la CO 1 non le ha prospettato soluzioni alternative all'interno della struttura e non le ha lasciato il tempo necessario per meglio comprendere quanto stava firmando; che la parte convenuta ritiene invece che la firma dell'accordo, essendo intervenuta dopo un'ora di discussione durante la quale sono state valutate la posizione dell'istante, le differenti ipotesi lavorative possibili per evitare il licenziamento e le conseguenze, è avvenuta da parte della signora RE 1 in piena consapevolezza, configurando in tal modo il carattere di scioglimento consensuale di contratto; che tale carattere è inoltre supportato, a mente della parte convenuta, anche dal fatto che la cessazione dell'obbligo di presenza e del rapporto di lavoro avveniva immediatamente ma dietro versamento di un ulteriore mese di salario". Egli ha poi stabilito che "da chiarire è unicamente la circostanza se la signora RE 1 fosse o meno in grado di comprendere quanto le stava accadendo" e, ricordato il principio dell'onere della prova sancito dall'art. 8 CC, ha soggiunto "che il fatto che la parte convenuta sia la parte più debole al contratto, non la rende di per ciò stesso incapace di capire la portata della firma di un accordo; che parimenti il fatto che avesse dei problemi di salute non rende verosimile la tesi che la rende di per ciò stesso incapace di accettare consapevolmente l'accordo sottoscritto; che per far giungere il Giudice a questo convincimento occorreva portare qualche elemento esterno più concreto, cosa che non è stata fatta; che questo Giudice è bensì conscio del fatto che, in fattispecie quali quelle qui in essere, l'onere della prova rischia di penalizzare maggiormente la parte più debole, ma il sentimento di solidarietà non può giungere fino ad ammettere per provate circostanze che non lo sono state". Ciò posto, il primo giudice ha respinto la petizione.

E. 4

La reclamante ribadisce la sua versione dei fatti, sottolineando che il 28 settembre 2010 è rientrata al lavoro dopo due settimane di vacanza e non di malattia, che nonostante la limitazione nel sollevare dei pesi, non era inabile al lavoro, "tant'è che quella mattina [il 28 settembre 2010] aveva esercitato la sua consueta attività lavorativa" e "non si era rifiutata di prestare l'attività alla quale era adibita", ciò che "dimostra che la problematica non si era presentata con immediatezza e pertanto era possibile coesistere con la limitazione, sicuramente per l'eventuale periodo di preavviso regolare". Essa rimprovera al Giudice di pace di aver disatteso l'art. 341 CO, sostenendo che "o vi è un accordo sulla rescissione del contratto che contemporaneamente comporta una compensazione adeguata ai sensi dell'art. 341 del CO (in questo caso la sentenza sarebbe corretta), oppure, se non vi è un accordo valido, siamo confrontati con una rescissione immediata del rapporto di lavoro, unilaterale, e dunque ai sensi dell'art. 337 c CO il datore deve il pieno risarcimento del danno che corrisponde al periodo di preavviso più un'eventuale indennità che non è stata rivendicata". A suo avviso, l'accordo da lei sottoscritto, siccome comportava la rinuncia integrale al periodo di preavviso, non era una transazione adeguata e ha così rinunciato in maniera

eccessiva ai propri diritti. Soggiunge poi che importa relativamente poco sapere se al momento della firma dell'accordo fosse nella situazione più adatta per capire a che cosa andava incontro, nonostante sia piuttosto palese la sua inadeguatezza in quel momento, perché l'art. 341 CO ha proprio lo scopo di "evitare le "imboscate" dei datori di lavoratori che sono in una condizione di forza oggettivamente migliore". 5. a) Giusta l'art. 335 cpv. 1 CO il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascun contraente nei termini previsti o di legge. Oltre alla possibilità della disdetta, alle parti è data anche la facoltà di interrompere di comune accordo il contratto di lavoro nella misura in cui non cerchino con tale espediente di aggirare le disposizioni imperative della legge e in particolare i principi che discendono dall'art. 341 cpv. 1 CO. Quest'ultima norma prevede che il lavoratore non può rinunciare ai crediti risultanti da disposizioni imperative della legge o di un contratto collettivo, durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine. La contravvenzione di questa norma comporta la nullità della rinuncia (Aubert in: Commentaire romand, CO I, Ginevra 2003, n. 1 ad art. 341). Il dipendente può quindi rinunciare a tali diritti con un accordo di scioglimento del rapporto di lavoro, che richiede il libero consenso delle parti ed è valido quando presenta chiaramente un carattere transattivo, ovvero contiene delle reciproche concessioni (DTF 119 II 450, consid. 2a; 118 II 61, consid. 2b; sentenza del Tribunale federale 4A_376/2010 del 30 settembre 2010, consid. 3). Il momento determinante per stabilire l'ampiezza delle reciproche concessioni delle parti è quello della conclusione dell'accordo (II CCA, sentenza inc. 12.2011.36 dell'8 febbraio 2012, consid. 5.2. con numerosi riferimenti). Ove l'accordo sia redatto dal datore di lavoro, il lavoratore deve aver potuto beneficiare di un tempo di riflessione e non essere stato colto alla sprovvista al momento della firma (sentenze del Tribunale federale 4A_495/2007 del 12 gennaio 2009, consid. 4.3.1.1 e 4C.51/1999 del 20 luglio 1999, consid. 3c pubblicata in: JAR 2000 pag. 108). In caso di transazione il giudice deve però assicurarsi che il lavoratore non abbia rinunciato senza compensazione sufficiente a dei diritti risultanti da disposizioni imperative. Determinanti sono solo le conseguenze della rinuncia delle pretese, che è subordinata a un'appropriata equivalenza delle reciproche concessioni delle parti (DTF 136 III 473, consid. 4.5 con riferimenti; CCC, sentenza inc.16.2004.49 del 1° dicembre 2004, consid. 6; II CCA, sentenza inc. 12.2011.10 del 14 dicembre 2012, consid. 8.1 con riferimenti; Bohnet/ Dietschy in: Dunand/Mahon [curatori], Commentaire du contrat de travail, Berna 2013, n. 21 ad art. 341 CO; Favre/ Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, n. 1.13 ad art. 341 CO). b) In concreto, è indiscusso che la lavoratrice si trovava nel tredicesimo anno di servizio (art. 333 cpv. 1 CO) e che la disdetta ordinaria avrebbe richiesto un preavviso di tre mesi (art. 335 c CO). È pure pacifico che essa ha prodotto il 28 settembre 2010 un certificato medico, per il quale il suo stato di salute le impediva di alzare pesi e di lavorare più di quattro ore al mattino, di modo che durante la sua parziale incapacità lavorativa la dipendente beneficiava della protezione dell'art. 336 c cpv. 1 lett. b CO. Così come è indubbio che i problemi di salute della lavoratrice non avrebbero potuto essere una giusta causa di licenziamento in tronco (art. 337 c cpv. 1 CO). In tali circostanze, l'esistenza di concessioni reciproche e di un valido accordo di rescissione consensuale del rapporto di lavoro dev'essere ammessa con ritegno (sentenza del Tribunale federale 4C.185/2002 del 27 settembre 2002, consid. 4.1). c) Ora, la lavoratrice, già con un termine di disdetta ordinario (art. 335 c cpv. 1 CO), ha rinunciato alla differenza di stipendio per i mesi di disdetta (tre mesi), al pagamento del salario della tredicesima mensilità così come ai diritti previsti dalla continuazione della relazione contrattuale (art. 336 c cpv. 2 CO). Da parte sua, la convenuta ha solamente rinunciato "alla sua qualità di

datrice di lavoro” (osservazioni pag. 3 in fine) ovvero ai servizi dell'istante, che di per sé nemmeno dovrebbe essere considerata in quanto corrispondente alla volontà della stessa di cessare il rapporto di lavoro. Ciò premesso appare evidente che le concessioni del datore di lavoro sono nettamente inferiori a quelle fatte dalla lavoratrice tanto più se si pensa che essa nemmeno aveva in vista un nuovo impiego e ha dovuto richiedere le prestazioni dell'assicurazione disoccupazione (sentenza Tribunale federale 4C.250/2001 del 21 novembre 2001, consid. 1b). Per di più, la lavoratrice nemmeno ha potuto beneficiare di un tempo di riflessione (deposizione di V_____ del 7 febbraio 2012, verbali pag. 2). Ne segue che il primo giudice non poteva ritenere valido l'accordo del 28 settembre 2010 poiché non poteva ritenersi una transazione. Frutto di un'errata applicazione del diritto, il giudizio impugnato dev'essere annullato. 6. a) Accogliendo il reclamo e ricorrendo le premesse dell'art. 327 cpv. 2 lett. b CPC questa Camera può statuire essa medesima sulla lite. Ora, in merito alle conseguenze giuridiche di un accordo di rescissione privo di efficacia, la giurisprudenza e la dottrina considerano che occorre fare astrazione dal citato accordo e applicare le disposizioni del regime legale ordinario, ossia le regole del Codice delle obbligazioni o di una convenzione collettiva di lavoro riguardanti la fine del rapporto di lavoro. In altre parole è necessario ricollocare la parte nella situazione in cui si sarebbero trovate se non avessero concluso alcun accordo di rescissione del contratto non valido (sentenza del Tribunale federale 4A_495/2007 del 12 gennaio 2009, consid. 4.3.1.2 con numerosi riferimenti). Quando la cessazione del rapporto di lavoro è avvenuta tramite un accordo inefficace prima della scadenza del termine di disdetta, occorre chiedersi se il datore di lavoro, nell'ipotesi in cui non fosse stato concluso alcun accordo di risoluzione consensuale del contratto di lavoro, avrebbe rescisso il contratto osservando i termini di disdetta prescritti o con effetto immediato. A seconda della risposta, il lavoratore potrà o rivendicare il diritto al pagamento del salario fino alla scadenza del termine ordinario di disdetta, eventualmente prolungato in applicazione dell'art. 336 c CO, o chiedere i danni e un' indennità sulla base dell'art. 337 c cpv. 1 e 3 CO. Spetta al lavoratore che sostiene che in tal caso il datore di lavoro avrebbe deciso di licenziarlo con effetto immediato di fornirne la prova (loc. cit.). b) In concreto, nemmeno la reclamante sostiene che la convenuta l'avrebbe licenziata in tronco tant'è che rivendica il pagamento del salario per la durata della regolare disdetta. Ciò posto, la decisione impugnata dev'essere riformata nel senso che la convenuta è obbligata a versare all'istante fr. 2172.40, importo di per sé non contestato dalla convenuta. Quanto agli interessi, essi decorrono dal 1° ottobre 2010, il credito della lavoratrice essendo esigibile con la fine del rapporto di lavoro, ovvero in concreto il 30 settembre 2010 (art. 339 cpv. 1 CO; CCC, sentenza inc. 16.2004.69 del 18 gennaio 2005, consid. 10; II CCA, sentenza inc. 12.2009.115 del 27 giugno 2011, consid. 13).

E. 7

La procedura per le azioni derivanti da contratto di lavoro è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuali, circostanze non realizzate nella fattispecie (art. 115 CPC). La resistente, nondimeno, rifonderà alla reclamante, rappresentata da un rappresentante professionalmente qualificato ai sensi dell'art. 68 cpv. 2 lett. d CPC, un'equa indennità a titolo di ripetibili (art. 95 cpv. 3 lett. b CPC). L'esito del giudizio impone una diversa ripartizione anche delle indennità di prima sede che seguono la medesima ripartizione. Per questi motivi, decide: I. Il reclamo è accolto e la decisione impugnata è così riformata: 1. La petizione è accolta. Di conseguenza, CO 1 è condannato a pagare a RE 1 fr. 2172.40 oltre interessi del 5% dal 1° ottobre 2010. 2. La tassa di giustizia di fr. 200.– e le spese di fr. 48.– sono poste a carico dello Stato. La convenuta rifonderà all'istante

fr. 300.– di indennità. II. Non si prelevano spese processuali. CO 1 rifonderà a RE 1 fr. 150.– per indennità. III. Notificazione a: –; – avv.. Comunicazione alla Giudicatura di pace del circolo di Vezia. Per la Camera civile dei reclami del Tribunale d'appello II presidente

La vicecancelliera 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.