

TI_GERICHTE 16.2020.52 vom 30. September 2021

TI Tribunale d'appello, 2021-09-30, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2020.52

FR: TI_GERICHTE 16.2020.52 du 30 septembre 2021

IT: TI_GERICHTE 16.2020.52 del 30 settembre 2021

Erwägungen

E. 1

Le decisioni emanate nella procedura semplificata sono impugnabili, trattandosi di controversie patrimoniali con un valore litigioso inferiore a fr. 10 000.–, a questa Camera con reclamo entro trenta giorni dalla notificazione (art. 321 cpv. 1 CPC). Nella fattispecie, la decisione impugnata è pervenuta al più presto al patrocinatore della convenuta il 10 novembre 2020. Introdotto il 10 dicembre 2020, ultimo giorno utile, il reclamo in esame è di conseguenza ammissibile.

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 della giurisdizione inferiore 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 142 III 367 consid. 2.4 con rinvii). Per quanto concerne invece i fatti, l'autorità di reclamo ha un potere di cognizione limitato, potendo rivederli 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 144 III 146 consid. 2 con rinvii).

E. 3

Nella decisione impugnata, il Giudice di pace supplente dopo avere riassunto le divergenti versioni delle parti sulla questione di sapere se il lavoratore dovesse svolgere la sua attività dal 1° al 16 giugno 2017 o ne fosse stato esonerato, ha stabilito che le testimonianze “non dimostrano che l'attore abbia compiuto una grave mancanza nei confronti del suo datore di lavoro” non presentandosi al lavoro dal 1° giugno 2017. Per il primo giudice, nella lettera del 13 luglio 2017 la convenuta aveva indicato di riconoscere all'attore un salario ridotto a causa della sua assenza ingiustificata dal posto di lavoro nelle prime due settimane di giugno 2017 e sebbene nella stessa abbia affermato di rinunciare a licenziarlo con effetto immediato, ha adottato “dei provvedimenti che sarebbero la conseguenza del licenziamento

[immediato], se questo fosse stato effettivo: il dipendente si trova così nella condizione di subire le conseguenze, soprattutto finanziarie, di un licenziamento immediato mai avvenuto (oltre tutto prendendone conoscenza quando il rapporto di lavoro è già concluso in seguito alla regolare disdetta)”. A suo parere, poi, la convenuta non è riuscita a dimostrare che nel mese di giugno 2017 avesse a disposizione un secondo camion che avrebbe potuto affidare all'attore. Peraltro, – egli ha soggiunto – se la convenuta riteneva che l'attore avesse dovuto lavorare nella prima metà di giugno 2017, “non si capisce perché abbia tardato fino al 13 luglio per esprimersi con uno scritto in merito alle presunte mancanze del proprio dipendente”. In tali circostanze, il primo giudice ha concluso che “le deduzioni [salariali] decise unilateralmente dal datore di lavoro (oltretutto solo in un secondo momento e dopo che il rapporto si era già concluso) non possono essere ritenute valide”. Ciò posto, il Giudice di pace supplente, tenuto conto di due deduzioni risultanti dal conteggio di giugno 2017 (fr. 64.10 versati per errore nel mese di maggio 2017 e fr. 621.20 per quattro giornate non lavorate) non contestate dall'attore, ha accolto la petizione parzialmente per fr. 2625.– netti oltre interessi al 5% dal 1° luglio 2017 (fr. 4478.50 – fr. 1168.20 – fr. 685.39 di deduzioni). Quanto alla domanda riconvenzionale, egli l'ha respinta, perché perentoria, un'indennità ai sensi dell'art. 337 d cpv. 3 CO dovendo essere fatta valere entro trenta giorni dall'abbandono dell'impiego.

E. 4

Per la reclamante, la conclusione del primo giudice secondo cui il rapporto di lavoro è terminato il 30 giugno 2017 a seguito della disdetta ordinaria del 28 aprile 2017 data dall'attore è frutto di un accertamento dei fatti manifestamente errato e di un'errata applicazione del diritto. A suo parere, il contratto di lavoro è terminato a fine maggio 2017 a seguito dell'abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte di CO 1, il quale non si è presentato più al lavoro dopo il 31 maggio 2017, benché dal 1° al 16 giugno 2017 dovesse lavorare. Ritiene che se il primo giudice non avesse accertato in modo manifestamente errato il contenuto e le conseguenze della sua lettera del 13 luglio 2017, avrebbe dovuto accertare che in tale scritto ha rimproverato al dipendente di non essersi più presentato al lavoro dal 1° giugno 2017 senza una valida spiegazione e di avere abbandonato quindi ingiustificatamente l'impiego ai sensi dell'art. 337 d cpv. 1 CO con la conseguenza che il contratto di lavoro ha preso fine immediatamente.

E. 5

In concreto, vi è da chiedersi se la convenuta abbia una corretta percezione delle conseguenze dell'abbandono in applicazione dell'art. 337 d CO giacché essa ha dapprima affermato che il contratto era terminato a seguito dell'abbandono ingiustificato dell'impiego da parte dell'attore, il quale dopo il 31 maggio 2017 non si è più presentato al lavoro, salvo asserire che “il dipendente ha goduto delle ultime due settimane di ferie a inizio giugno” e “percepito il salario fino al 15.06.2017” ciò che implica il perdurare del contratto di lavoro perlomeno fino a metà giugno. Ad ogni modo, foss'anche accertato che la datrice di lavoro non è stata in grado di dimostrare i fatti che connotano un abbandono da parte del lavoratore dell'impiego nel senso dell'art. 337 d CO (sulla nozione: cfr. sentenza del Tribunale federale 4A_91/2021 del 19 luglio 2021 consid. 3.1) con conseguente validità del contratto fino al 30 giugno 2017, l'esito della causa dipende dall'esistenza o meno della dispensa dall'obbligo di lavorare. Detto altrimenti, l'attore doveva dimostrare di avere diritto al salario anche per i 12 giorni lavorativi del periodo dal 1° al 16 giugno 2017 in cui non ha lavorato. Tanto vale esaminare preliminarmente tale circostanza .

E. 6

La reclamante rimprovera al Giudice di pace supplente di non avere accertato che l'attore, cui incombeva l'onere della prova, non aveva dimostrato di essere stato esonerato dall'obbligo di lavorare. Essa contesta inoltre di essere stata impossibilitata di far lavorare l'attore nella prima metà del mese di giugno 2017 rilevando che oltre a potergli attribuire altre mansioni, contrariamente all'arbitrario accertamento del primo giudice, aveva dimostrato che in quel periodo possedeva più di un veicolo. a) Ora, per l'art. 319 cpv. 1 CO il lavoratore si obbliga a lavorare al servizio del datore di lavoro e questi a pagare un salario. Se non esegue la prestazione lavorativa senza essere impedito da un motivo riconosciuto, il lavoratore si trova in mora (art. 102 segg. CO) e il datore di lavoro può rifiutarsi di pagare il salario per inadempimento (art. 82 CO). Il salario rimane però dovuto qualora sia il datore di lavoro a impedire per sua colpa la prestazione del lavoro o sia altrimenti in mora nell'accettazione di questo (art. 324 cpv. 1 CO). La mora del datore di lavoro presuppone di principio che il lavoratore abbia offerto la sua prestazione. Nessun rimprovero può però essere mosso a un lavoratore per non avere offerto le sue prestazioni lavorative se il datore di lavoro l'ha esonerato dall'obbligo di prestarle (DTF 135 III 357 consid. 4.2; più recentemente: sentenza del Tribunale federale 4A_587/2020 del 28 maggio 2021 consid. 5.1). Conformemente all'art. 8 CC incombe al lavoratore che sostiene di essere stato dispensato dall'obbligo di lavorare, dimostrare questa circostanza (sentenza del Tribunale federale 4C.329/2004 del 15 dicembre 2004 consid. 2.2). b) In concreto, è indiscusso che non vi è alcuna dichiarazione con la quale il datore di lavoro aveva liberato il dipendente dall'obbligo di fornire la sua prestazione. Premesso ciò, nella petizione l'attore ha sostenuto che l'esonero dall'obbligo di presentarsi al lavoro nei primi quindici giorni di giugno 2017 era avvalorato dal fatto che con l'assunzione il 1° giugno 2017 di un nuovo camionista la convenuta non disponeva di un secondo camion da potergli affidare (pag. 2). Di fronte alla contestazione della convenuta, alle prime arringhe su interpello del primo giudice, egli dopo avere riconosciuto che la datrice di lavoro "abituamente vendeva e comprava automezzi" ha ammesso che fosse "quindi possibile che avesse un secondo camion dal 1° giugno" (verbale dell'11 marzo 2020, pag. 3). Dal canto suo, la convenuta dopo avere negato di non possedere soltanto un camion ha prodotto una lista di veicoli, non contestata dall'attore, da cui risulta che nel periodo in esame essa aveva targato due motrici (Volvo _____ e Scania _____) e un semirimorchio (Schmitz _____; doc. 2). Ora, è vero che la documentazione prodotta dalla convenuta non è ineccepibile e da sola non proverebbe che la datrice di lavoro disponesse di più veicoli. Resta il fatto che il medesimo attore non ha escluso tale possibilità. Posto ciò, per tacere del fatto che la datrice di lavoro poteva assegnare al lavoratore altri compiti, la tesi dell'attore non trova sufficienti riscontri e non basta per accertare un esonero dall'obbligo di lavorare. c) Resta il fatto che la datrice di lavoro, constatata l'assenza del dipendente, a suo dire ingiustificata, non lo ha sollecitato a riprendere il lavoro salvo rimproverargli tale assenza il 13 luglio 2017 dopo la fine del contratto. Per di più, l'11 luglio 2017 quest'ultima ha inviato al lavoratore un conteggio in cui gli riconosceva l'intero salario. Tali circostanze costituiscono degli indizi convergenti che avvalorano la tesi dell'attore. Certo, la convenuta ha addotto di avere "richiamato più volte verbalmente" il lavoratore a rientrare, ma l'allegazione, proferita dall'amministratore unico, non è stata corroborata da alcun altro riscontro oggettivo. Del resto, anche in caso di preteso abbandono del posto di lavoro, qualora il rifiuto non risulti da una dichiarazione esplicita del lavoratore, il datore di lavoro deve metterlo in mora e pretendere l'esecuzione del contratto (sentenza del Tribunale federale 4A_91/2021 del 19

luglio 2021 consid. 3.1 con rinvii). Ciò che in concreto non risulta essere stato il caso. Quanto al conteggio dell'11 luglio 2017, per la convenuta si è trattato di un errore del contabile, ma l'allegazione, di parte, non è lontanamente resa verosimile. Né il fatto che Z _____ V _____ abbia sentito verso la fine di maggio/inizio giugno 2017 l'attore affermare che “quel lavoro [per la _____] non gli piaceva e non voleva più farlo” (deposizione del 26 agosto 2018) esclude che vi possa essere stato un esonero dall'obbligo di lavorare. In tali circostanze, potendo il lavoratore prevalersi della liberazione dell'obbligo di lavorare per difendersi dall'eccezione d'inadempienza proposta dalla convenuta, egli ha diritto al pagamento del salario. Ne segue che, quanto meno nel risultato, la decisione impugnata resiste alla critica. Il reclamo vede la sua sorte segnata.

E. 7

La procedura nelle azioni derivanti dal contratto di lavoro è gratuita (art. 114 lett. c CPC), salvo in caso di temerarietà processuale, circostanza non realizzata nella fattispecie (art. 115 CPC). La reclamante, nondimeno, rifonderà al resistente un'equa in-dennità per ripetibili, quantunque egli sia stato rappresentato da un sindacato (art. 68 cpv. 2 lett. d CPC e

E. 12

cpv. 1 lett. b LACPC ; v. CCR, sentenza inc. 16.2020.12 del 9 dicembre 2020 consid. 9 con rinvii). Per questi motivi, decide:

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