

TI_GERICHTE 16.2023.26 vom 3. September 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-09-03, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.2023.26

FR: TI_GERICHTE 16.2023.26 du 3 septembre 2024

IT: TI_GERICHTE 16.2023.26 del 3 settembre 2024

Regeste

Contratto di lavoro: licenziamento - proroga del periodo di disdetta per malattia del lavoratore - salario durante il termine prorogato di disdetta

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 sentenza impugnata è pervenuta al patrocinatore della convenuta il 27 giugno 2023. Depositato il 20 luglio 2023, il reclamo in esame è pertanto 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 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 con 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

Alle osservazioni al reclamo, la CO 1 allega l'intero suo incarto concernente la propria assicurata. Nella procedura di reclamo, tranne eccezioni estranee al caso in esame (art. 326 cpv. 2 CPC), non è ammessa la produzione di nuovi mezzi di prova (art. 326 cpv. 1 CPC). In concreto, salvo i documenti che sono già stati presentati al Giudice di pace e che fanno quindi parte del fascicolo processuale trasmesso d'ufficio a questa Camera, tutti gli altri documenti, presentati per la prima volta in questa sede, sono nuovi e di conseguenza

irricevibili .

E. 4

Nella decisione impugnata, il Giudice di pace ha innanzitutto ricordato che per l'art. 336 c cpv. 2 CO l'incapacità lavorativa sorta durante un preavviso di disdetta dà luogo alla sospensione del termine di disdetta e che salvo nel caso in cui alla fine dell'impedimento il lavoratore non abbia ripreso il lavoro per colpa propria e si trovi dunque in mora, il datore di lavoro deve versare il salario fino alla scadenza del termine prorogato di disdetta. Ciò premesso, egli ha stabilito che, contrariamente alla tesi della convenuta, nelle comunicazioni elettroniche del 12 e il 18 aprile 2022 A_____ non ha rescisso il contratto di lavoro per il 30 aprile 2022 , ma si è limitata a esprimere la convinzione, “invero errata”, secondo cui il rapporto di lavoro sarebbe terminato alla data indicata nella lettera di licenziamento del 9 marzo 2022. Spiegato poi che l'art. 336 c CO è una disposizione di natura imperativa per il lavoratore e che pertanto A_____ Corrente non avrebbe nemmeno potuto rinunciare ai crediti risultanti da questa norma, il primo giudice ha accertato che da parte della medesima non vi è mai stata una rinuncia cosciente ai suoi diritti poiché la lavoratrice è venuta a conoscenza del posticipo della scadenza del termine di disdetta al 31 maggio 2022 a seguito dell'incapacità lavorativa soltanto da una comunicazione della CO 1 de l 5 maggio 2022 mentre la datrice di lavoro, benché ne fosse a conoscenza, non si è “premunita (come sarebbe stato suo obbligo di fare) di renderla attenta dei suoi diritti”. Il Giudice di pace ha respinto altresì l'obiezione della convenuta secondo cui ad A_____ non sarebbe dovuto alcun salario per il mese di maggio perché si sarebbe offerta di riprendere a lavorare tardivamente e senza presentarsi sul posto di lavoro, argomentando che la lavoratrice ha comunicato la sua disponibilità a lavorare fino al 31 maggio 2022, il lunedì 9 maggio 2022 cioè “il prima possibile, considerati i due giorni festivi precedenti”. Tanto più che, egli ha soggiunto, un'offerta di riprendere il lavoro non è subordinata a una forma particolare ragione per cui la “chiara” comunicazione inviata il 9 maggio 2022 dalla dipendente era sufficiente . E per il primo giudice, nel rifiutare l'offerta della lavoratrice, la RE 1 si è trovata in mora nell'accettazione del lavoro onde l'obbligo di pagare il salario alla lavoratrice per il periodo dal 10 al 31 maggio 2022. Ciò posto, il primo giudice ha stabilito che avendo per questo lasso di tempo corrisposto delle indennità di disoccupazione per fr. 2717.40 ad A_____ , l'attrice , che è surrogata all'assicurata nei suoi diritti, può pretendere il pagamento di questo importo dalla convenuta. Donde, in definitiva, l'accoglimento della petizione.

E. 5

Nel reclamo la RE 1 ribadisce che per il mese di maggio 2022 nessun salario era dovuto ad A_____ poiché costei, nonostante la protrazione del termine di disdetta dovuta al periodo d'incapacità lavorativa, ha voluto anticipare la fine del contratto per il 30 aprile 2022, così come risulta dalle sue due e-mail del 12 e 18 aprile 2022. a) Nel primo anno di servizio , dopo il tempo di prova, il lavoratore può essere licenziato per la fine di un mese con preavviso di un mese (art. 335 c cpv. 1 CO). Secondo l'art. 336 c CO il lavoratore che è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, beneficia di un periodo di protezione, che è di 30 giorni nel primo anno di servizio, nel corso del quale non può essere licenziato in via ordinaria (art. 336 c cpv. 1 lett. b CO). La disdetta data dal datore di lavoro durante un tale periodo di protezione è nulla; se, invece, essa è data prima, il termine di disdetta che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo (art.

336 c cpv. 2 CO). Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come ad esempio la fine di un mese, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo (art. 336 c cpv. 3 CO). Il decorso del termine di disdetta è sospeso soltanto se il periodo di protezione sorge durante il preavviso di disdetta propriamente detto, il quale si calcola a ritroso a partire dalla scadenza del contratto (DTF 134 III 354 consid. 2 e 3; sentenza del Tribunale federale 4A_310/2019 del

E. 10

giugno 2020 consid. 6.2; v. anche CCR sentenza 16.2015.34 del 16 settembre 2015 consid. 4a; Perrenoud in: Commentaire Romand, Code des obligations I, 3^a edizione, n. 69 ad art. 336 c). Per l'art. 362 cpv. 1 CO, all'art. 336 c CO non può essere derogato a svantaggio del lavoratore mediante accordo, contratto normale o contratto collettivo di lavoro (Perrenoud , op. cit., n. 3 ad art. 336 c). Giusta l'art. 341 cpv.1 CO il lavoratore non può rinunciare validamente 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 disposizione comporta la nullità della rinuncia. Questa norma, che vieta la rinuncia unilaterale del lavoratore, non impedisce alle parti di interrompere in qualsiasi momento 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 (sentenza del Tribunale federale 8C_176/2022 del 21 settembre 2022 consid. 5.1.1; v. anche CCR sentenza inc. 16.2015.39 del 16 maggio 2017 consid. 6a con riferimenti). b) Nella fattispecie , è indiscusso che nel licenziare il 9 marzo 2022 A_____ per il 30 aprile 2022, la RE 1 ha rispettato il termine di preavviso di un mese previsto per il primo anno di servizio (art. 335 c cpv. 1 CO). È altresì incontestato che la lavoratrice è stata inabile al lavoro per malattia dal 14 al 21 marzo 2022 e dall'11 al 30 aprile 2022 . Considerato che A_____ ha beneficiato di un periodo di protezione di 30 giorni (art. 336 c cpv. 1 lett. b CO), nemmeno è controverso che la scadenza del termine di disdetta si è protratta fino al 31 maggio 2022 (art. 336 c cpv. 3 CO). c) Relativamente al contenuto delle due e-mail del 12 aprile 2022 (doc. 2) e 18 aprile 2022 (allegato alla deposizione di S_____ del 4 maggio 2023), è vero che la lavoratrice ha confermato alla datrice di lavoro che per lei l'ultimo giorno di lavoro sarebbe stato il 30 aprile 2022. Per il Giudice di pace, con tali comunicazioni la lavoratrice intendeva semplicemente confermare la disdetta trasmessa il 9 marzo 2022 e non notificarne una nuova. La reclamante contesta tale conclusione ma si limita per finire a contrapporre una sua interpretazione senza tuttavia dimostrare che quella del primo giudice sia arbitraria, ovvero insostenibile. In nessuna delle due comunicazioni traspare in effetti la volontà della lavoratrice di porre fine al contratto per propri motivi, limitandosi a ribadire che “come da contratto l'ultimo giorno di lavoro è il 30 aprile”. Per dimostrare l'arbitrio la reclamante avrebbe dovuto sostanziare maggiormente la sua tesi. Nelle circostanze descritte, la conclusione del primo giudice secondo cui il contratto di lavoro non è terminato, come sostenuto dalla reclamante, il 30 aprile 2022 ma alla fine del mese seguente, resiste alla critica. 6. La RE 1 rimprovera poi al Giudice di pace di avere ommesso di considerare che per avere diritto al salario durante la durata prolungata del rapporto di lavoro a seguito della sospensione del decorso del termine di disdetta secondo l'art. 336 c CO, terminato l'impedimento al lavoro, il lavoratore ha l'obbligo di ripresentarsi sul posto di lavoro o comunque di offrire la sua prestazione, non spettando al datore di lavoro quello di informarlo in tale senso. A suo parere, per il mese di maggio 2022 nessun salario era dovuto

alla lavoratrice, anche perché la sua offerta di riprendere il lavoro, avvenuta il 9 maggio 2022, era tardiva. Essa ritiene altresì che l'accertamento del primo giudice secondo cui prima di ricevere la lettera inviata il 5 maggio 2022 dalla CO 1ne, A_____ non conoscesse i suoi diritti sia manifestamente errato, poiché non trova alcun riscontro nel fascicolo processuale. La reclamante contesta inoltre la conseguenza che da questo accertamento ne ha tratto il primo giudice, ovvero che la dipendente sarebbe stata in grado di comunicarle la propria disponibilità a lavorare sino al 31 maggio 2022 soltanto dopo la ricezione della citata lettera, asserendo che non censurare questa conclusione “significherebbe ammettere che l'applicazione di una norma possa essere elusa invocando la sua ignoranza”. Essa critica il Giudice di pace per avere accertato arbitrariamente, basandosi su congetture, che sapesse della sospensione del termine di disdetta dovuta all'art. 336 c cpv. 2 CO e abbia sottaciuto di informare la lavoratrice. Saggiunge che, ad ogni modo, il primo giudice non avrebbe dovuto rimproverarle di non avere avvisato la lavoratrice, non essendo un suo compito quello di informarla. a) Secondo la giurisprudenza, il fatto che un contratto di lavoro sia stato disdetto in via ordinaria e in seguito il relativo termine di disdetta sia stato sospeso ai sensi dell'art. 336 c cpv. 2 CO non modifica i diritti e gli obblighi delle parti. Il lavoratore deve fornire la sua prestazione dal momento che ha recuperato la sua capacità al lavoro e in tal caso il datore di lavoro rimane tenuto a pagare il salario. Se non esegue la sua prestazione lavorativa senza essere impedito da un motivo riconosciuto, il lavoratore è in mora (art. 102 segg. CO) e in tal caso il datore di lavoro può rifiutarsi di pagare il salario (art. 82 CO). A sua volta, anche il datore di lavoro può trovarsi in una situazione di mora. Se impedisce colposamente l'esecuzione del lavoro oppure si trova in mora nell'accettazione per altri motivi, il datore di lavoro deve pagare il salario senza che il lavoratore debba ancora fornire la sua prestazione (art. 324 cpv. 1 CO). La mora del datore di lavoro presuppone di principio che il lavoratore abbia offerto i suoi servizi. Il lavoratore non può però essere rimproverato per non aver offerto i suoi servizi laddove il datore di lavoro l'ha esonerato dall'obbligo di lavorare fino alla scadenza del termine di disdetta o laddove il datore di lavoro non avrebbe palesemente accettato la prestazione lavorativa offerta (DTF 135 III 349 consid. 4.2; sentenza del Tribunale federale 4A_195/2022 del 19 aprile 2023 consid. 5.3 v. anche II CCA sentenza inc. 12.2021.150 del 21 marzo 2022 consid. 13). In linea di principio, il lavoratore non può invocare l'ignoranza della legge per giustificare la mancata offerta di servizi né il datore di lavoro ha l'obbligo di informarlo dei suoi diritti in materia di tutela contro il licenziamento. Nondimeno, in virtù del principio di buona fede, questo dovere incombe al datore di lavoro se egli si rende conto o avrebbe dovuto rendersi conto che il proprio dipendente era in errore e a causa di ciò subirebbe un danno (Perrenoud , op. cit., n. 76 ad art. 336 c). b) Ora, a ragione, la reclamante sostiene che il diritto al salario durante il termine di disdetta prorogato resta tuttavia vincolato alla tempestiva e inequivocabile offerta di riprendere il lavoro da parte del lavoratore “pena la sua decadenza (cfr. II CCA sentenza inc. 12.2007.116 del 29 febbraio 2022 consid. 5 con rinvii) . Ed è ciò che in concreto è successo, l'attrice avendo limitato la pretesa per tenere conto del fatto che nei primi nove giorni di maggio A_____ non si era offerta di lavorare. Per il periodo successivo, la reclamante disconosce tuttavia che la mancata offerta di riprendere il lavoro fa decadere il diritto al salario ma non fa subentrare, come si è detto in precedenza (sopra consid. a), una modifica dei diritti e degli obblighi delle parti. Detto altrimenti, se a l termine del periodo di inabilità lavorativa il dipendente non riprende il lavoro per colpa propria e si trova in mora, egli perde bensì il diritto al salario per il periodo di inattività ma, per ciò solo, il contratto non decade ma continua a

esplicare gli effetti fino al termine del medesimo. Premesso ciò, il fatto che soltanto il 9 maggio 2022 la lavoratrice si è offerta di riprendere il lavoro le ha fatto perdere il diritto di rivendicare il salario per i primi nove giorni. E non avendo formulato alcuna pretesa al riguardo, non occorre chiedersi se la datrice di lavoro si fosse resa conto o avrebbe dovuto rendersi conto dell'errore in cui era incorsa la sua dipendente riguardo alla data di scadenza del contratto di lavoro e se in virtù del principio di buona fede essa fosse tenuta a informarla. Per il periodo successivo, in mancanza di disdetta del contratto di lavoro, i diritti e gli obblighi contrattuali persistevano di modo che la lavoratrice non ha perso il diritto di percepire il salario fino al termine della validità contrattuale. Non dando pertanto seguito all'offerta della dipendente, la reclamante si è trovata in mora e non poteva così rifiutarsi di versare il salario. Nelle circostanze descritte, la conclusione del Giudice di pace non può ritenersi errata. Ne segue che, in ultima analisi, il reclamo vede la sua sorte segnata. 7. La procedura nelle 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). Quanto alle ripetibili chieste dall'attrice, non se ne giustifica l'attribuzione già per il fatto che l'interessata si è difesa da sé, senza far capo a un patrocinatore (art. 95 cpv. 3 lett. b CPC). Per questi motivi, decide: 1. Il reclamo è respinto. 2. Non si prelevano spese processuali né si assegnano indennità. 3. Notificazione a: – ; – . Comunicazione alla Giudicatura di pace del circolo di Locarno. Per la Camera civile dei reclami del Tribunale d'appello Il presidente La cancelliera 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.