

La firma sulla busta paga per ricevuta non attesta il pagamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13150 del 24 Giugno 2016, ha definito che è onere del datore di lavoro di consegnare ai propri dipendenti i prospetti contenenti tutti gli elementi della retribuzione e che, comunque, i detti prospetti, anche se eventualmente sottoscritti dal prestatore d'opera con la formula "per ricevuta", non sono sufficienti per ritenere delibato l'effettivo pagamento.

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte afferma che occorre sempre la prova rigorosa che gli importi dovuti al lavoratore siano stati effettivamente corrisposti e non è pertanto sufficiente la sola firma lavoratore sulla busta paga che di per sé non costituisce ricevuta degli importi dovuti.

Il fatto

La vicenda trae origine dalla pronuncia di Corte di Appello, che rigettava il ricorso proposto dal titolare di una ditta di autotrasporti, avverso la sentenza del Tribunale di primo grado che, in parziale accoglimento del ricorso presentato di un dipendente, aveva condannato l'azienda al pagamento, in favore del ricorrente, di una determinata somma per differenze retributive, TFR e quota a carico del datore di lavoro per un infortunio occorso al dipendente.

La Corte di merito osservava che nella fattispecie non risultava dimostrato che il lavoratore avesse rilasciato alcuna quietanza; che la parte datrice di lavoro non aveva provato documentalmente di aver erogato le somme spettanti al dipendente e che l'atteggiamento di non contestazione, tenuto da quest'ultimo per circa cinque anni, non assumeva rilevanza, considerato che il medesimo, non avendo tutela reale in caso di licenziamento, poteva avere un interesse, quale contraente debole del rapporto, a non sollevare la questione in costanza di rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro ricorreva quindi in cassazione, contro la sentenza di appello secondo la quale l'onere della prova circa la non corrispondenza tra buste paga ed erogazioni effettive può incombere sul lavoratore solo in caso di provata regolarità della documentazione e del rilascio di quietanze da parte del dipendente, spettando, in caso diverso, al datore di lavoro la prova rigorosa dei pagamenti eseguiti; con la conseguenza che la sottoscrizione del lavoratore sotto la dicitura "per ricevuta" apposta sulla busta paga non conferma in

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

maniera univoca l'effettivo pagamento della somma indicata nel documento, non avendo, secondo i giudici di appello, valore di quietanza e potendo fare riferimento alla sola ricevuta della busta paga e non anche della somma in essa indicata.

Ad avviso della ricorrente, il percorso argomentativo non sarebbe stato corretto in diritto, in quanto, con la sottoscrizione della busta paga da parte del lavoratore si realizza una vera e propria scrittura bilaterale a contenuto negoziale ed a carattere ricognitivo che fa stato tra le parti, con la conseguenza che nessuna dei due sottoscrittori potrà disconoscere la provenienza ed il contenuto di entrambe le dichiarazioni se non mediante il rimedio della querela di falso, apparendo chiaro che alla dichiarazione "per ricevuta" non può attribuirsi altro significato se non quello ricavabile, innanzitutto dalla lettera della legge e poi dai criteri ermeneutici di cui agli artt 1362 ss. cod. civ., primo fra tutti, quello di interpretazione secondo buona fede.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici Supremi sostenevano che risultava del tutto ineccepibile l'iter motivazionale della Corte di Appello, laddove, richiamandosi al consolidato indirizzo giurisprudenziale di legittimità, avallava le ragioni a sentenza del giudice di prima istanza e sottolineava che "è onere del datore di lavoro di consegnare ai propri dipendenti i prospetti contenenti tutti gli elementi della retribuzione (conformemente al disposto anche degli artt. 1 e 3 della legge n. 4 del 1953) e che, comunque, i detti prospetti, anche se eventualmente sottoscritti dal prestatore d'opera con la formula "per ricevuta", non sono sufficienti per ritenere delibato l'effettivo pagamento, potendo costituire prova solo dell'avvenuta consegna della busta paga e restando onerato il datore di lavoro, in caso di contestazione, della dimostrazione di tale evento".

La Corte proseguiva ulteriormente sottolineando che, alla stregua dei propri precedenti giurisprudenziali, non esisteva una presunzione assoluta di corrispondenza della retribuzione percepita dal lavoratore rispetto a quella risultante dai prospetti di paga, essendo sempre possibile l'accertamento della insussistenza del carattere di quietanza anche delle sottoscrizioni eventualmente apposte dal lavoratore sulle buste paga, pur se la sottoscrizione a seguito della risoluzione del rapporto, con accettazione senza riserve della liquidazione può assumere significato negoziale, in presenza di altre circostanze precise, concordanti ed obiettivamente concludenti, che dimostrino l'intenzione del lavoratore di accettare l'atto risolutivo, in base ad un adeguato accertamento da parte del giudice.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Tale accertamento, nella fattispecie, era stato compiuto con correttezza di metodo ed adeguata motivazione delle risultanze in fatto, quali emerse dalle prove assunte. La qual cosa aveva consentito una corretta sussunzione dei fatti nelle norme da applicare, sicuramente scevra dagli errori che la parte ricorrente lamentava. La Corte di merito, infatti, aveva motivatamente accertato che nel caso di specie non risultava dimostrato che il dipendente avesse rilasciato alcuna quietanza, né che la datrice di lavoro avesse provato di avere corrisposto al lavoratore le somme allo stesso spettanti. Pertanto, in mancanza di tali ultimi presupposti, la Corte era giunta alla conclusione, supportata dalla giurisprudenza di legittimità, che la prova rigorosa dei pagamenti effettivamente eseguiti spettava al datore di lavoro e che, correttamente, fossero da ritenere come effettivamente corrisposti soltanto gli importi che il lavoratore aveva dichiarato di avere percepito.

In tale contesto, concludevano i Giudici, apparivano prive di pregio e del tutto inconferenti all'evidenza, le argomentazioni della società in ordine alla necessità di interpretare le sottoscrizioni facendo ricorso soltanto al tenore letterale, dovendosi invece avere riguardo al contesto, anche lavorativo, nel quale il comportamento veniva attuato; contesto nel quale non costituiva un'ipotesi peregrina il fatto che un lavoratore non avente tutela reale nel caso di licenziamento, avesse preferito in costanza di rapporti di lavoro, optare per un atteggiamento di non contestazione.

Da tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

In un rapporto di lavoro la consegna dei prospetti paga, firmati in calce dal lavoratore per ricevuta, non assolve l'eventuale ma rigorosa prova, a carico del datore di lavoro, che gli importi dovuti al lavoratore siano stati effettivamente corrisposti.