

La prescrizione nel diritto del lavoro

lunedì, 17 settembre 2018

L'applicabilità dell'istituto della prescrizione in ambito giuslavoristico è stata una questione piuttosto dibattuta in dottrina che ha portato all'affermarsi di due opposti orientamenti. Vediamo nel dettaglio.

di: **Bellini Gesuele**

La prescrizione è causa generale di estinzione dei diritti soggettivi per mancanza di esercizio prolungato nel tempo, invero, definita all'art. 2934 c.c. (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02934/approvazione-del-testo-del-codice-civile>), come perdita del diritto "quando il titolare non lo esercita per il tempo determinato dalla legge".

La ratio dell'istituto è stata a lungo dibattuta tra chi riteneva che dovesse essere fatta rientrare nell'interesse pubblico della certezza del diritto e chi invece la qualificava come una sorta di condizione sanzionatoria dell'inerzia del titolare del diritto.

Impostazioni più moderne, nell'evidenziare il fondamento composito di tale istituto, vi riconoscono un'ipotesi di risoluzione di conflitti tra titolari di situazioni giuridiche, per cui il diritto che limita l'attività di un altro soggetto si estingue quando il titolare dello stesso non lo esercita per un certo periodo.

In altre parole, l'inerzia determina per il nostro ordinamento giuridico un giustificabile affidamento circa l'abbandono del diritto in questione, reputato meritevole di tutela.

Va specificato che nelle predette condizioni non deve sussistere una causa di giustificazione sociale dell'inerzia del titolare del diritto, come per esempio proprio in ambito lavorativo per quei diritti del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro subordinato di cui si dirà più avanti.

Per una parte della dottrina, sotto il profilo prettamente giuridico, tuttavia, la prescrizione non si tradurrebbe in una vera e propria perdita del diritto, quanto piuttosto di un'impossibilità ad esercitarlo per il suo titolare, visto che la controparte acquisisce l'eccezione di prescrizione e può, quindi, farla valere opponendosi al soddisfacimento del diritto altrui.

Tale impostazione della prescrizione, che la qualifica quale impossibilità ad esercitare il diritto e non invece estinzione dello stesso, troverebbe conferma nelle disposizioni codicistiche, in particolare all'art. 2937 c.c.

(<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02937/approvazione-del-testo-del-codice-civile>) nel momento in cui consente al soggetto passivo, favorito dalla prescrizione compiutasi, di rinunciare a tale effetto favorevole, con la conseguenza, pertanto, che il diritto, alla cui prescrizione il soggetto passivo abbia rinunciato, non possa essere stato perduto in senso proprio.

Va inoltre specificato che come previsto dell'art. 2934 c.c. non tutti i diritti sono prescrivibili facendo eccezione i c.d. diritti indisponibili e quelli specificamente previsti dalla legge.

Se ne deduce una duplice categoria di diritti imprescrittibili che racchiude da un lato quelli sottratti per loro natura alla disponibilità delle parti e quelli che sono imprescrittibili per espressa volontà della legge.

Il legislatore, tuttavia, non ha fornito un'elencazione dei diritti appartenenti alla prima categoria lasciando spazio alla dottrina e giurisprudenza di individuarne caso per caso i caratteri e la natura dell'indisponibilità.

Prescrizione dei diritti dei lavoratori

L'applicabilità dell'istituto della prescrizione in ambito giuslavoristico è stata una questione piuttosto dibattuta in dottrina che ha portato all'affermarsi di due opposti orientamenti.

Per un primo indirizzo, minoritario, facente leva sulla assoluta indisponibilità che contraddistinguerebbe i diritti costituzionalmente tutelati, sarebbe da sostenersi la tesi dell'imprescrittibilità dei diritti dei lavoratori in senso ampio. Per una seconda posizione, dominante, in considerazione del fatto che l'indisponibilità prevista all'art. 2934 c.c., quale requisito essenziale dell'imprescrittibilità di un diritto, si debba configurare come assoluta, i diritti dei lavoratori non sono da qualificarsi come imprescrittibili ma solo relativamente irrinunciabili ed intransigibili ai sensi e per gli effetti degli artt. 36 Cost.

(<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/COS0036/costituzione-della-repubblica-italiana-in-vig>) e [2113](https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02113/approvazione-del-testo-del-codice-civile) c.c.
(<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02113/approvazione-del-testo-del-codice-civile>)

Quanto al regime prescrizione dei diritti dei lavoratori è necessario effettuare un distinguo tra gli stessi, ricordando che il termine di prescrizione ordinario, e cioè quello previsto per la generalità dei diritti è stabilito dall'[art. 2946](https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02946/approvazione-del-testo-del-codice-civile) c.c. (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02946/approvazione-del-testo-del-codice-civile>) in dieci anni. Alcuni diritti, tuttavia, come meglio si specificherà oltre, soggiacciono a prescrizioni di durata inferiore (c.d. prescrizioni brevi).

Tra i diritti che possono essere vantati dai lavoratori sono da annoverare gli interessi legali per le ipotesi in cui si verificano i quali, secondo taluni, non si pongono su un piano diverso da quello dei crediti retributivi. Al riguardo, per il danno da svalutazione monetaria è indubbia l'attrattiva dello stesso nella struttura e nella disciplina del credito retributivo, per cui non possono che valere le medesime cause di impedimento al decorso della prescrizione previste per quest'ultimo.

A tale proposito la giurisprudenza è intervenuta sostenendo che il credito del lavoratore per interessi e rivalutazione monetaria soggiace al medesimo regime prescrizione, quindi anche in materia di decorrenza, del credito principale cui accede.

Prescrizione ordinaria e breve (estintiva) e presuntiva: caratteri distintivi

Attesa la mancanza di una specifica disciplina relativamente all'istituto della prescrizione, nell'ambito del sistema normativo disciplinante la materia del lavoro, dottrina e giurisprudenza hanno tratto taluni criteri al fine individuare preliminarmente il regime di prescrizione applicabile ai vari diritti nascenti dal rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, per una diversificazione tra prescrizione ordinaria decennale e prescrizione breve quinquennale si è fatto riferimento al diverso campo di applicazione degli [artt. 2948](https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02948/approvazione-del-testo-del-codice-civile) (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02948/approvazione-del-testo-del-codice-civile>) c.c. e [2946](https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02946/approvazione-del-testo-del-codice-civile) (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02946/approvazione-del-testo-del-codice-civile>) c.c. riguardanti rispettivamente i crediti retributivi e i diritti del lavoratore di diversa natura.

Pertanto, secondo una parte della dottrina l'ambito di applicazione della prescrizione quinquennale sarebbe da includersi per quelle fattispecie che, indipendentemente dal loro carattere di periodicità, abbiano una natura retributiva (si pensi ad esempio al lavoro straordinario o alla indennità di trasferta).

La giurisprudenza, al riguardo, in più occasioni ha affermato che tutti i crediti di natura retributiva maturati periodicamente sono soggetti indistintamente alla prescrizione quinquennale (Cass. n. 21377/2004).

Altri autori, diversamente, ritengono che l'elemento discriminante che condurrebbe i diritti del lavoratore nell'alveo della previsione dell'[art. 2948](https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02948/approvazione-del-testo-del-codice-civile), n. 4, c.c., non è tanto la natura retributiva, quanto invece la particolare modalità di soddisfazione del credito del lavoratore, nel senso che soltanto ove l'adempimento della prestazione viene realizzata per effetto di disposizioni di legge o di contratto ovvero ancora per consuetudine, con continuità a scadenze periodiche, dovrebbe trovare applicazione la prescrizione breve quinquennale, diversamente per tutti gli altri casi residuali varrebbe la prescrizione decennale.

In sostanza, indipendentemente dall'impostazione assunta, va evidenziato come la prescrizione ordinaria decennale, di cui all'[art. 2946](https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02946/approvazione-del-testo-del-codice-civile) c.c., nell'ambito del diritto del lavoro assuma una rilevanza applicativa secondaria, svolgendo un ruolo residuale piuttosto limitato.

Oltre alla prescrizione ordinaria decennale e a quella breve quinquennale (estintiva) vi è infine un'altra tipologia di prescrizione definita presuntiva da uno o tre anni.

Tale forma di prescrizione si basa sulla presunzione dell'estinzione del credito da lavoro una volta che sia trascorso un determinato periodo di tempo.

Al riguardo può essere ricordato, a titolo esemplificativo, il diritto di credito dei prestatori di lavoro che si prescrive, che secondo l'[art. 2955](https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02955/approvazione-del-testo-del-codice-civile), n. 2, c.c., nel termine di un anno per le retribuzioni corrisposte a periodi non superiori ad un mese e, a mente dell'[art. 2956](https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02956/approvazione-del-testo-del-codice-civile), n. 1, c.c., nel termine di tre anni quando è relativo alle retribuzioni corrisposte a periodi superiori al mese.

Va comunque evidenziato si sta parlando di presunzioni legali e quindi superabili in sede giudiziale, in cui l'onere della prova svolge un ruolo molto importante.

Al riguardo, la giurisprudenza ha statuito che il debitore, eccipiente, è tenuto a provare il decorso del termine previsto dalla legge e, dunque, di dimostrare che il credito del lavoratore è prescritto, mentre il creditore, nella persona del lavoratore, ha l'onere di dimostrare il mancato soddisfacimento del credito, e tale prova può essere fornita soltanto con il deferimento del giuramento decisorio, ovvero avvalendosi dell'ammissione, fatta in giudizio dallo stesso debitore, che l'obbligazione non è stata estinta.

Termine iniziale della prescrizione

L'[art. 2935](https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02935/approvazione-del-testo-del-codice-civile) c.c. (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02935/approvazione-del-testo-del-codice-civile>) dispone che la decorrenza della prescrizione inizia dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere.

Sul punto è più volte intervenuta la Corte Costituzionale che ha affermato l'illegittimità degli artt. 2948, comma 4, 2955, comma 2 e 2956, comma 1 c.c., nella parte in cui consentono il decorso della prescrizione al diritto della retribuzione durante il rapporto di lavoro. In sostanza, la Corte ha sostenuto, attraverso un'interpretazione estensiva dell'ultimo comma dell'art. 36 Cost. la retribuzione, al pari del diritto alle ferie ed al riposo settimanale non possa essere rinunciata da parte del lavoratore e pertanto, il termine prescrizione per far valere il diritto alla retribuzione non può farsi decorrere durante il rapporto di lavoro, ma solo a seguito di cessazione dello stesso.

Al riguardo, la Consulta ha mosso il proprio indirizzo tenendo in considerazione la posizione del lavoratore che essendo la parte debole del rapporto, per timore di ritorsioni, tra cui la paura di essere licenziato, potrebbe essere indotto a non esercitare il proprio diritto, producendo una sorta di rinuncia implicita, così che qualora la prescrizione venisse fatta decorrere durante il periodo di lavoro, produrrebbe l'effetto che l'art. 36 ha inteso precludere evitando per l'appunto qualsiasi tipo di rinuncia da parte del lavoratore.

Su tali premesse la Corte Costituzionale ha quindi affermato il principio del differimento al momento della cessazione del rapporto sia per la prescrizione estintiva sia quella presuntiva.

Tale modalità di tutela costituzionale che lascia decorrere la prescrizione dalla cessazione del rapporto vale per i crediti retributivi mentre per tutti gli altri diritti del lavoratore di natura non retributiva, o non avente il carattere della periodicità infrannuale, e comunque non riconducibili nell'alveo dell'art. 36 Cost., quali ad esempio il diritto alla qualifica superiore o il diritto al risarcimento del danno ex art. 2116 c.c. per omesso versamento dei contributi previdenziali, potranno estinguersi per prescrizione in costanza di rapporto di lavoro subordinato.

Quanto fin qui riconosciuto dalla Corte Costituzionale, in tema di deferimento del momento iniziale e del differenziato regime circa il differimento dell'inizio del calcolo dei termini di decadenza e di prescrizione alla cessazione del rapporto di lavoro, non trova applicazione per talune tipologie di rapporto lavorativo, tra cui, il lavoro parasubordinato ed autonomo non godendo quest'ultimi della tutela di cui all'art 36 Cost. e rapporti che sono assistiti dalla tutela reale dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, tra cui il pubblico impiego, giacché non vi ricorrerebbe quel metus tipico del lavoro privato.

La giurisprudenza più recente ha tuttavia precisato che "la decorrenza o meno della prescrizione in corso di rapporto va verificata con riguardo al concreto atteggiarsi del medesimo in relazione all'effettiva esistenza di una situazione psicologica di metus del lavoratore, e non già alla stregua della diversa normativa garantistica che avrebbe dovuto astrattamente regolare il rapporto, ove questo fosse sorto fin dall'inizio con le modalità e la disciplina che il giudice, con un giudizio necessariamente ex post, riconosce applicabili".

Ciò vale anche con riferimento ai contratti a tempo determinato per cui il lavoratore non ha mai la certezza della continuazione della serie stessa e si trova, quindi, nella situazione di metus nei confronti del datore di lavoro, tipica dei rapporti senza stabilità.

Prescrizione dei redditi da lavoro dopo la riforma dell'art. 18 Stat. lav.

In tema di inizio della decorrenza della prescrizione una specificazione va fatta in merito alle riforme che hanno interessato il mondo del lavoro negli ultimi anni.

Com'è noto, la modifica dell'art. 18 (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/LL04961/norme-sulla-tutela-della-liberta-e-dignita-de>) ad opera della legge n. 92/2012 (legge Fornero) e del D.Lgs. n. 23/2015 ("Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti") ha modificato il sistema di tutela dei lavoratori portandolo per buona parte ad un sistema di tipo risarcitorio, anche se non integrale.

In sostanza, anche per le imprese con più di 15 dipendenti (5 se agricole) oppure 60 se in unità dislocate su più province, in ipotesi di illegittimità del licenziamento, la reintegrazione è ammessa soltanto nei casi di discriminazione, nullità, previsione di sanzione conservativa o insussistenza della giusta causa o manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo, mentre per le restanti ipotesi si configura solo la risarcibilità del danno.

Al riguardo, prima di entrare nel merito alla prescrizione in tali fattispecie va ricordato che in tema di crediti di lavoro la Corte Costituzionale era intervenuta con la Sent. n. 63/1966 per riformulare radicalmente la disciplina civilistica dichiarando la non conformità all'art. 36 Cost. degli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2, 2956, n. 1, c.c., limitatamente alla parte nella quale è consentita la prescrizione del diritto durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, atteso che il lavoratore potrebbe essere indotto a non far valere i propri diritti proprio per timore di veder risolto, in via ritorsiva, il rapporto dal suo datore.

Successivamente, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 300 del 1970, la Consulta ha parzialmente rivisto il proprio orientamento, operando il distinguo tra tutela obbligatoria e tutela reale e disponendo un diverso decorso dei tempi di prescrizione del credito a seconda se permaneva un metus nei confronti del datore (tutela obbligatoria), oppure vi fosse una tutela reintegratoria che consentisse al lavoratore di affrancarsi dai condizionamenti del suo datore di lavoro. Il timore del licenziamento può indurre il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti, così che tale rinuncia, quando viene esercitata durante quel rapporto, non può essere considerata una libera espressione di volontà negoziale e la sua invalidità è sancita dall'art. 36 Cost.

In altre parole, il termine di prescrizione dei crediti retributivi doveva ritenersi congelato sino alla cessazione del rapporto di lavoro, stante il rischio che tali lavoratori fossero indotti a non esercitare il loro diritto per timore di essere licenziati per ritorsione. Al contrario, per i lavoratori in regime di

tutela reale (tra questi anche i dipendenti pubblici), il termine di prescrizione dei crediti retributivi decorreva anche in costanza di rapporto.

In merito al pubblico impiego, con una successiva pronuncia (Corte Cost. n. 143/1969), aveva espressamente precisato la decorrenza della prescrizione durante il rapporto, proprio perché il lavoratore disponeva di mezzi adeguati di tutela in caso di risoluzione del rapporto.

In sostanza, nel lavoro privato alla tutela reale corrisponde, grazie al beneficio per il lavoratore della reintegrazione, una disciplina sostanzialmente civilistica della prescrizione, con la classica decorrenza al momento della maturazione dei singoli crediti; alla tutela obbligatoria, per il caso delle piccole unità produttive, corrisponde il sistema delineato dalla Corte Costituzionale di una decorrenza della prescrizione posdatata, al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Ritornando alla riforma dell'art. 18 Stat. lav., ad opera delle normative prima richiamate, sono state articolate e graduate le sanzioni per il licenziamento illegittimo, cosicché la reintegrazione risulta oggi relegata alle sole ipotesi più gravi, mentre in tutti gli altri casi di illegittimità del licenziamento trovano applicazione sanzioni indennitarie di misura variabile.

Per taluni autori l'interpretazione sopra richiamata finirebbe per prospettare l'eventualità di un notevole danno economico per l'imprenditore, il quale vedrebbe rivisitata in peius la sua situazione creditoria, specialmente per i crediti di lavoro di lunga durata. In altri termini, valutando l'operazione sotto il profilo dei costi economici, l'accesso ad un decorso della prescrizione solo all'atto della cessazione del rapporto implicherebbe oneri patrimoniali decisamente più pesanti rispetto a quelli nascenti da una sentenza di reintegrazione nel rapporto di lavoro.

In particolare, c'è stato chi ha rilevato che il ripristino dell'imprescrittibilità dei crediti di lavoro fino all'atto della cessazione del rapporto implicherebbe oneri patrimoniali di gran lunga maggiori rispetto a quelli derivanti da una sentenza di reintegrazione e quindi ha auspicato un intervento del legislatore che tenga conto degli equilibri del potere economico dell'impresa.

Pertanto, per alcuni autori, occorrerebbe un ripensamento, se non un intervento legislativo, proprio per evitare che al contrario la sospensione dei termini di prescrizione incida, in modo sostanziale e a questo punto indiscriminato, sulla certezza dei rapporti giuridici.

Tuttavia, le argomentazioni utilizzate non appaiono totalmente condivisibili in quanto attraverso la stima e l'analisi dei costi a carico dell'impresa viene mistificata l'immoralità della prescrizione e la natura degli interessi che viene assicurato da tale regime diversificato.

Momenti che incidono sulla prescrizione

Il decorso della prescrizione può essere sospeso o interrotto.

La sospensione della prescrizione è determinata da particolari rapporti tra le parti le cui cause sono tassative, essa non annulla il periodo di prescrizione già eventualmente maturato prima del suo verificarsi e quindi venendo meno quest'ultima la prescrizione torna a decorrere sommandosi il periodo di tempo antecedente alla causa di sospensione a quello successivo alla stessa.

L'interruzione si verifica, invece, secondo quanto stabilito dall'art. 2943 c.c. (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02943/approvazione-del-testo-del-codice-civile>), allorché il titolare del diritto si attiva esercitandolo ovvero allorché vi è un effettivo riconoscimento del diritto da parte del soggetto nei cui confronti può essere fatto valere e può essere fatta in qualsiasi forma. Essa determina un vero e proprio azzeramento del periodo di prescrizione antecedente a tale causa che quindi riparte ex novo.

Un altro fenomeno che può verificarsi è la possibilità della rinuncia alla prescrizione.

È stato detto sopra che, anche alla luce delle pronunce della Corte Costituzionale, le parti non possono rinunciare preventivamente alla prescrizione, né mentre sta decorrendo e tanto meno possono modificare la durata dei termini stabiliti dalla legge.

Diversamente, la rinuncia è invece ammessa quando la prescrizione è già maturata. Invero, l'art. 2937, comma 2, c.c. ammette la rinuncia effettuata dopo che la prescrizione si è compiuta. Per tale rinuncia è ammessa libertà di forma, che dunque può essere tacita, ossia effettuata attraverso un comportamento incompatibile con la volontà di avvalersi della prescrizione stessa.

Al riguardo, va evidenziato che essendo nella libera disponibilità delle parti, la prescrizione non può essere rilevata dal giudice e di conseguenza il debitore che abbia spontaneamente pagato in adempimento di un debito prescritto non può ottenere la restituzione di quanto versato.

Fattispecie soggette alla prescrizione quinquennale

- La retribuzione ordinaria;
- il compenso per lavoro straordinario;
- le retribuzioni per festività nazionali e ogni altro credito di lavoro;
- il TFR e l'indennità di buonuscita;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- le annualità delle rendite perpetue e dei vitalizi;
- il trattamento di malatti.

Fattispecie soggette alla prescrizione decennale

- Licenziamento illegittimo;
- mancata fruizione di ferie o del riposo settimanale;
- lesione all'integrità psico-fisica del lavoratore.
- diritti relativi al cambiamento di qualifica;

- risarcimento del danno derivante dall'attività lavorativa, ivi compreso il danno per omesso versamento contributivo totale o parziale;
- le erogazioni una tantum;
- il diritto all'equo premio per il conseguimento di risultato inventivo non rientrante nell'attività dovuta dal prestatore;
- risarcimento dei danni da omissione contributiva;
- risarcimento del danno da violazione dell'obbligo di sicurezza;
- diritto alla qualifica.



Consulenza.it è di proprietà di Gruppo Buffetti S.p.A. - tutti i diritti sono riservati
Direttore Responsabile: Emidio Lenzi

consulenza@buffetti.it - 06 23 19 150

Gruppo Buffetti S.p.A. con unico azionista - Via Filippo Caruso 23 - 00173 ROMA
P.IVA 04533641009 - C. Fiscale 00248370546 - Iscrizione Registro Imprese REA 776017
Capitale Sociale: € 10.000.000,00 i.v. - Registro A.E.E. n. IT08020000003689

(<https://www.linkedin.com/company/11036796/>)

(https://www.youtube.com/channel/UCwe_De_zEBsSB-3HE854Fjw)

(/RSS/Index)

Privacy Policy

(<https://bdblbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/Privacy%20Cor>

Termini di Servizio

(https://bdblbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/termini%20di%20servizio_21-11-18.pdf)

Cookie Policy

(https://bdblbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/cookie_consulenza.pdf)

Credits

(<http://www.directio.it>)

