

Le Circolari della Fondazione Studi

n. 4 del 18/02/2015

AUTORI:

Enzo De Fusco

Paolo Pizzuti

Carmelo Fazio



Il contratto a tutele crescenti e la prescrizione dei crediti retributivi

1. Il tema d'indagine.

Il nuovo assetto delle tutele accordate al lavoratore impone una riflessione circa la prescrizione dei crediti retributivi.

Nell'attuale quadro normativo, come noto, l'applicabilità o meno al rapporto di lavoro dell'art. 18 della L. n.300/1970, rappresenta l'elemento dirimente per una diversa decorrenza del termine prescrizionale.

Ci si chiede, pertanto, come leggere il fenomeno in un sistema, come quello delle tutele crescenti, ove ai nuovi assunti non troverà più applicazione l'art. 18.

2. Il regime della prescrizione dei redditi retributivi.

In via generale, la prescrizione delle retribuzioni viene attratta dall'ambito applicativo dall'art. 2948 del c.c. in forza del quale *"si prescrivono in cinque anni... gli interessi e, in generale, tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi..."*.

Tale norma è letta dalla giurisprudenza affermando che *"...in riferimento al rapporto di lavoro subordinato la prescrizione breve quinquennale, prevista per i crediti periodici, dall'art. 2948, n. 4, c.c., riguarda non solo il credito per la retribuzione ordinaria, ma anche - in considerazione della sua accessorietà - quello per il lavoro straordinario, a prescindere dalla periodicità,*

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it

*della relativa prestazione nonché le retribuzioni per le festività nazionali coincidenti con la domenica **ed ogni altro credito di lavoro, cioè avente origine e titolo nel rapporto di lavoro, restando escluse dalla sua applicazione soltanto le erogazioni originarie da cause autonome, rispetto a detto rapporto, ovvero dalla responsabilità del datore di lavoro.***” (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 10/11/2004, n. 21377; in senso conforme Cassazione civile, sez. lav., 26/01/2010, n. 1574; Cassazione civile, sez. lav., 02/04/2009, n. 8065; Cassazione civile, sez. lav., 09/06/1998, n. 5693; Cassazione civile, sez. lav., 23/07/1996, n. 6614).

3. Nascita e ragioni della diversa decorrenza del termine prescrizione.

Il termine di decorrenza dei cinque anni, però, decorre in corso di rapporto per i lavoratori impiegati in imprese cui trova applicazione l’obbligo di reintegra di cui all’art. 18 commi 4 e 7 L. n. 300/1970. Per le altre categorie di lavoratori, invece, la decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi inizierà alla fine del rapporto di lavoro.

Tale differente regime non è stato determinato da un intervento normativo, ma nasce da una lettura giurisprudenziale del fenomeno.

In tal senso la Corte Costituzionale con sentenza n. 63/1966 stabilì che *“in un rapporto non dotato di quella resistenza, che caratterizza invece il rapporto d’impiego pubblico, il timore del recesso, cioè del licenziamento, spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti; di modo che la rinuncia, quando è fatta durante quel rapporto, non può essere considerata una libera espressione di volontà negoziale e la sua invalidità è sancita dall’art. 36 della*

*Costituzione: lo stesso art. 2113 del Codice civile, che la giurisprudenza ha già inquadrato nei principi costituzionali, ammette l'annullamento della rinuncia proprio se questa è intervenuta prima della cessazione del rapporto di lavoro o subito dopo. In sostanza **si è voluto proteggere il contraente più debole contro la sua propria debolezza di soggetto interessato alla conservazione del rapporto...**"; si arriva, così, a dichiarare "la illegittimità costituzionale degli artt. 2948 n. 4, 2955, n. 2, e 2956, n. 1, del Codice civile limitatamente alla parte in cui consentono che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorra durante il rapporto di lavoro" (in senso conforme Corte Cost. sent. n. 143/1969).*

Successivamente, sempre la Corte Costituzionale si è trovata a riesaminare la fattispecie, con riferimento al nuovo assetto normativo introdotto dall'art. 18 della L. n. 300/1970 arrivando così a sostenere che *"...la successiva legge 20 maggio 1970, n. 300, innovando con l'art. 18 alle precedenti disposizioni, ha stabilito che... l'annullamento del licenziamento disposto senza giusta causa debba essere accompagnato dall'ordine al datore di reintegrare il licenziato nel rapporto di lavoro; con l'obbligo per lui, oltre che di risarcire il danno da questi subito a causa del licenziamento, di corrispondergli le retribuzioni dalla data della sentenza fino a quella dell'avvenuta reintegrazione.*

Si pone pertanto il quesito se per effetto di tali innovazioni legislative non sia venuto meno, per i rapporti regolati dalle norme ricordate, il fondamento giuridico su cui poggiava la parziale invalidazione statuita con la sentenza n. 63 del 1966.

*Già la Corte, con sentenza n. 143 del 1969, ebbe a ritenere che il principio con quella affermato non dovesse trovare applicazione **tutte le volte che il rapporto di lavoro subordinato sia caratterizzato da una particolare forza di resistenza, quale***



deriva da una disciplina che assicuri normalmente la stabilità del rapporto e fornisca le garanzie di appositi rimedi giurisdizionali contro ogni illegittima risoluzione; e non sembra dubbio che tale interpretazione, fatta allora valere per i rapporti di pubblico impiego statali, anche se di carattere temporaneo, debba trovare applicazione in tutti i casi di sussistenza di garanzie che si possano ritenere equivalenti a quelle disposte per i rapporti medesimi.

Non sembra contestabile che siffatta analogia si verifichi allorché ricorra l'applicabilità delle due serie di disposizioni menzionate, di cui la seconda deve considerarsi necessaria integrazione della prima, dato che una vera stabilità non si assicura se all'annullamento dell'avvenuto licenziamento non si faccia seguire la completa reintegrazione nella posizione giuridica preesistente fatta illegittimamente cessare.” (cfr. Corte Cost. n. 174/1972).

La giurisprudenza di Cassazione, successivamente, ha avuto modo di chiarire che **“ai fini della decorrenza della prescrizione, per la configurabilità di un rapporto di lavoro assistito dalla garanzia della stabilità è necessario che lo stesso sia regolato da una disciplina che, sul piano sostanziale, subordini la legittimità e l'efficacia della sua risoluzione alla sussistenza di circostanze oggettive e predeterminate e, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo; il che deve essere riconosciuto allorquando il posto di lavoro - quale che sia la natura pubblica o privata del datore di lavoro - possa essere oggetto di una tutela reale, la quale consenta, cioè, non soltanto il risarcimento del danno di fronte all'illegittimo licenziamento, ma anche la reintegrazione del lavoratore, ai sensi dell'art. 18 l. 20 maggio 1970 n. 300, ovvero**

di altre disposizioni che comunque garantiscano la stabilità, fermo restando che il presupposto della stabilità reale...” (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 20/06/1997, n. 5494) ed, al contempo, ***“la mera stabilità obbligatoria - costituita dalla possibilità di una sentenza che, ritenendo illegittimo il licenziamento, importi per l'imprenditore soltanto l'obbligo di riassunzione in alternativa a quello del risarcimento in favore del lavoratore - non è parificabile alla (più ampia ed incisiva) tutela reale accordata dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970 e, pertanto, non vale a far decorrere la prescrizione quinquennale dei crediti del lavoratore anche in pendenza del rapporto di lavoro.”*** (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 26/08/1986, n. 5232).

Il quadro delineato era stato già messo in discussione dalle modifiche introdotte all'art. 18 della L. n. 300/1970 della L. n. 92/2012, tant'è che gl'interpreti si sono chiesti se il nuovo regime potesse intaccare o meno le regole giurisprudenziali sulla decorrenza della prescrizione.

4. La prescrizione nel rapporto di lavoro a tutele crescenti

Il contratto a tutele crescenti, pur depotenziando la tutela reale, delinea comunque il diritto alla reintegra per i licenziamenti disciplinari in cui si dimostri l'insussistenza del fatto contestato e per quelli affetti da nullità.

In qualche modo, dunque, permane *“una disciplina che, sul piano sostanziale, subordina la legittimità e l'efficacia della sua risoluzione alla sussistenza di circostanze oggettive e predeterminate e, sul piano processuale, affida al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo”*, e da tale considerazione potrebbe ritenersi, oggi come ieri, che nelle aziende più grandi la prescrizione continui a decorrere durante il rapporto di lavoro

(anche considerando la circostanza che nell'assetto prospettato si prevedono indennizzi differenti e maggiori per il personale impiegato in imprese con più di quindici dipendenti).

D'altro canto, l'esclusione della reintegrazione e lo scarso importo dell'indennizzo predefinito in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, potrebbero portare il lavoratore ad evitare rivendicazioni, temendo la ritorsione del licenziamento. E ciò potrà portare alcuni interpreti a ritenere equiparabili le posizioni di tutti i lavoratori nel senso della non decorrenza della prescrizione durante il rapporto.

Può immaginarsi, dunque, che la giurisprudenza (se non lo stesso legislatore) delinearà un regime di decorrenza invertito, dove al crescere delle tutele verrà legata la decorrenza della prescrizione. Così, sussistendo il requisito occupazionale, un lavoratore che potrà richiedere l'indennizzo economico nella misura massima o comunque in una misura consistente, avendo una forza contrattuale maggiore, maturerà la prescrizione in corso di rapporto, mentre un neoassunto la maturerà successivamente al raggiungimento di un numero di anni che potrà rappresentare un deterrente per il proprio licenziamento. Infine, si osserva che – sia con il nuovo art. 18 che con le tutele crescenti – è comunque garantita la tutela reintegratoria in caso di licenziamento nullo e potrà ricondursi in tale novero il licenziamento motivato da ragioni ritorsive, quali quelle inerenti la richiesta delle retribuzioni, il che può costituire un ulteriore elemento per conservare la decorrenza della prescrizione durante il rapporto di lavoro.

