



Crediti del dipendente: attenzione alla prescrizione

Autore: [Paolo Florio](#) - 19/11/2013

TFR e stipendi arretrati possono essere chiesti al datore di lavoro entro un termine massimo: dopo si prescrivono; ma che significa la "prescrizione" per il lavoratore dipendente e dopo quanto tempo si compie?

Il lavoratore che avanza somme dal proprio datore di lavoro per stipendi, TFR o per ogni altra causa deve stare attento a non cadere in "prescrizione"; in tal caso, infatti, perde il diritto a chiedere il pagamento di quanto dovuto.

Cos'è la prescrizione?

La **prescrizione** di ogni diritto è prevista in generale dalla legge e in concreto limita la possibilità di chiedere il pagamento di una somma oltre un determinato periodo di tempo. Il termine "prescrizione" può essere definito semplicemente come il tempo utile (espresso in anni) per far valere un proprio diritto (come ad esempio un pagamento).

Quale effetto ha il decorso del tempo di prescrizione?

Il **decorso del tempo** previsto per la prescrizione [1], non comporta – automaticamente – il venir meno del proprio diritto. La legge, infatti, prevede che alcuni atti o fatti (come ad esempio l'adempimento spontaneo o, più semplicemente, un pagamento) siano validi ed efficaci nonostante il relativo diritto si sia già prescritto.

In generale, la prescrizione può essere **rilevata dal debitore** per sottrarsi a un proprio obbligo. Nel processo civile, inoltre, l'eccezione di prescrizione deve essere sollevata dal debitore. Quando viene eccepita, il giudice che ne verifica l'esistenza non può condannare il debitore. La prescrizione, però, può essere "interrotta". L'**interruzione** va a vantaggio del creditore perché fa ripartire un nuovo periodo di prescrizione. Per far sì che accada questo il creditore deve esercitare il proprio diritto (per esempio con la cosiddetta **diffida ad adempiere** richiede al debitore il pagamento).

Da quando inizia a calcolarsi la prescrizione?

Per regola generale, la prescrizione decorre dalla data in cui un diritto può essere **esercitato**.

Nel caso dei crediti di lavoro, era stato posto il dubbio se la prescrizione dovesse decorrere dalla **fine del rapporto** di lavoro o dal **maturare di ogni singolo pagamento mensile** della busta paga.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1) Se una persona lavora per una ditta con un **numero di dipendenti inferiore a 15**, i termini di prescrizione per far valere il diritto alla retribuzione **non decorrono durante** il rapporto di lavoro, ma solo quando lo stesso è cessato. In altre parole, il termine per chiedere il pagamento degli arretrati comincia a calcolarsi da quando è finito il rapporto con il datore di lavoro.

2) Se una persona lavora per una ditta con un numero di dipendenti maggiore di 15, i termini di prescrizione per far valere il diritto alla retribuzione **decorrono durante** il rapporto di lavoro e **iniziano mese per mese**. In questo caso il rapporto di lavoro è tutelato dal famoso **articolo 18 dello statuto dei lavoratori**.

Questa differenza si spiega perché quando un'azienda ha un numero maggiore di **15 dipendenti**, se un lavoratore viene licenziato illegittimamente può rivolgersi al giudice e chiedere di essere reintegrato nel posto di lavoro.

Mentre se una azienda ha **meno di quindici dipendenti** il suo lavoratore potrebbe non esercitare i propri diritti (per esempio a chiedere la giusta retribuzione) per paura di essere licenziato e di non poter più tornare al proprio posto di lavoro.

Inoltre, la regola che stabilisce l'inizio della prescrizione quando finisce il rapporto di lavoro, non vale sempre. Sono, infatti, esclusi:

1) crediti derivanti dal diritto alla **qualifica superiore**; questo si verifica quando un lavoratore è pagato per svolgere una determinata mansione ma, nei fatti, ne esegue un'altra che secondo i contratti collettivi dovrebbe essere pagata di più (esempio: assunto per aiuto-cuoco ma nei fatti, fa il cuoco);

2) crediti derivanti dal **mancato versamento dei contributi previdenziali**; in questo caso è l'ente previdenziale (esempio l'INPS) che deve richiederli al datore di lavoro mentre il lavoratore può solo sollecitare l'ente previdenziale per non correre il rischio di avere una minore pensione;

3) crediti per retribuzione di rapporti di lavoro **parasubordinato** (lavori a progetto o co.co.co);

La prescrizione per i crediti da lavoro

Per quanto riguarda il lavoratore dipendente sono previste **due** tipi di "prescrizione": **decennale** (o **ordinaria**) e **quinquennale** (o **breve**). La differenza è determinata dai diritti a cui sono collegate.

Prescrizione ordinaria di 10 anni

Questa prescrizione sussiste:

a) per far valere diritti relativi al cambiamento di qualifica;

b) per ottenere un risarcimento del danno derivante dall'attività lavorativa, ivi compreso il danno per omesso versamento contributivo totale o parziale;

c) per le erogazioni "una tantum";

Prescrizione breve di 5 anni

Per la **retribuzione mensile** e le indennità a essa collegate la legge prevede una prescrizione di 5 anni.

La prescrizione di 5 anni opera anche:

1) per la liquidazione del TFR;

2) l'indennità di buonuscita;

3) per tutte le altre indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro.

[1] La legge prevede tempi differenti per il compiersi della prescrizione a seconda del diritto da fare valere. Il termine ordinario è decennale. Questo è il termine che si applica sempre a meno che la legge non prescrive un termine più breve. Per esempio, il termine di prescrizione per il risarcimento dei danni derivanti da sinistri stradali (ossia "dalla circolazione di veicoli e natanti") è di due anni. Le regole generali sulla prescrizione sono contenute nel codice civile (articolo 2934 e seguente). Sempre il codice civile, dall'articolo 2947 all'articolo 2956, prevede i tempi di prescrizione per la maggior parte dei diritti.