



FOCUS
ON

ERRORI IN BUSTA PAGA

COSA SUCCEDDE QUANDO IL LAVORATORE RICEVE, PER ERRORE, UNA SOMMA DIVERSA E MAGGIORE DA QUELLA CUI HA DIRITTO IN BASE AL CONTRATTO DI ASSUNZIONE O AL CCNL DI RIFERIMENTO?

**LE NUOVE
FRONTIERE
DELLA
LEGGE**

www.lexant.it

ERRORI IN BUSTA PAGA (PER ECCESSO) E POSSIBILI CONSEGUENZE

Nella prassi non è infrequente che il lavoratore riceva, da busta paga, il pagamento di emolumenti in misura diversa rispetto a quelli concordati nella lettera di assunzione o che gli spetterebbero in base al ccnl di riferimento.

Questa divergenza, a volte, se in eccesso, è frutto di una decisione dell'azienda, che intende ad es. premiare un proprio dipendente gratificandolo dal lato economico.

Se la somma è minore, d'altra parte, si muoverà direttamente il lavoratore, il quale potrà rivolgersi ad un consulente per far elaborare i conteggi corretti e poi agire in giudizio per la differenza.

Ma cosa succede se, invece, viene riconosciuta una somma maggiore di quella dovuta, e ciò è frutto di un mero errore di calcolo, magari di chi materialmente predispone la busta paga?

1) Base giuridica

La ripetizione di somme indebitamente erogate al lavoratore dipendente è regolata all'art. 2033 del c.c., in base al quale *“Chi ha eseguito un pagamento non dovuto ha diritto di ripetere ciò che ha pagato. Ha inoltre diritto ai frutti e agli interessi dal giorno del pagamento, se chi lo ha ricevuto era in mala fede, oppure, se questi era in buona fede, dal giorno della domanda”*.

Cfr. sul punto Corte Appello, Roma, sez. lav., 03/05/2019, n. 1837: *“Per l'ipotesi del datore di lavoro che corrisponda - per suo errore - una retribuzione maggiore del dovuto (e operi di conseguenza ritenute fiscali erronee per eccesso), il datore di lavoro, salvi i rapporti col fisco, potrà ripetere l'indebito nei confronti del lavoratore secondo i principi generali ex art. 2033 c.c., e quindi nei soli limiti di quanto effettivamente percepito da quest'ultimo”*.

Cfr. altresì, per l'ambito pubblico, Consiglio di Stato, sez. VI, 20/05/2002, n. 2731: *“La giurisprudenza amministrativa è ferma nel ritenere il carattere di doverosità, per la p.a., del recupero delle somme indebitamente erogate ai propri dipendenti, in ossequio all'art. 2033 c.c., potendo lo stato soggettivo del percettore essere preso in considerazione solo per l'esercizio del potere discrezionale dell'amministrazione stessa di fissare modalità di restituzione compatibili con la situazione economica del lavoratore”*.

E' opportuno evidenziare, inoltre, che sulla questione della ripetibilità dei pagamenti effettuati a causa di un “errore” aziendale, occorre altresì tener presente la disciplina civilistica dell’“errore-vizio” della volontà, ai sensi dell'art. 1431 cod. civ., secondo cui *“L'errore consiste in una falsa rappresentazione della realtà che concorre a determinare la volontà del soggetto”*.

Ci si chiede, quindi, se ogni tipo di somma possa essere ripetuta, o vi siano invece delle limitazioni che non possono essere superate.

2) Errore riconoscibile

Nel caso in cui si tratti di un mero errore di conteggio (ad esempio, una errata applicazione della tassazione e/o dei contributi previdenziali rilevabile direttamente dalla lettura della busta paga) il datore di lavoro ha sicuramente diritto a conseguire la restituzione delle somme corrisposte in eccesso, o ad es. di ricalcolare i giorni di ferie erroneamente conteggiati, o i permessi attribuiti in modo sbagliato.

In genere, per conseguire la restituzione degli importi, l'azienda procede operando una trattenuta mensile sulla busta paga.

Cfr. sul punto, ex multis, Corte appello, L'Aquila, sez. lav., 12/02/2015. *“Nel caso in cui il datore di lavoro abbia erogato per errore somme maggiori di quelle dovute al lavoratore, questi può essere chiamato alla restituzione delle somme percepite”*.

3) Quali somme posso ripetere?

E' chiaro che, nel versare delle somme in eccesso, il datore di lavoro potrebbe avere anche adempiuto a degli oneri fiscali che non gli competevano.

La restituzione, quindi, potrà essere pretesa al lordo oppure al netto?

Questa problematica è stata più volte affrontata in giurisprudenza (anche da parte della Corte di Cassazione, cfr. ex multis la sentenza n. 1464 del 2 febbraio 2012), e i giudici si sono spesso espressi in tal senso: il datore di lavoro non può pretendere di ripetere somme al lordo delle ritenute fiscali, qualora le stesse non siano mai entrate nella sfera patrimoniale del dipendente; tale principio vale anche nel rapporto di pubblico impiego, come sancito dal Consiglio di Stato (sezione 6 – pronuncia n. 1164 del 2/3/2009).

Quanto sopra conferma la risalente, ma ancora attuale, tesi del T. Torino, sentenza 6/4/2004, in base alla quale, qualora il datore di lavoro, dopo aver indebitamente corrisposto delle somme al proprio dipendente, gliene richieda la ripetizione, il lavoratore è tenuto alla restituzione delle sole somme ricevute al netto delle trattenute fiscali, non potendo essere condannato a restituire somme che non ha concretamente percepito, ma che sono state versate al fisco dal datore di lavoro quale sostituto di imposta.

Cfr. più recentemente Corte appello, Roma, sez. IV, 05/10/2020, n. 1876: *"In caso di riforma, totale o parziale, della sentenza di condanna del datore di lavoro al pagamento di somme in favore del lavoratore, il datore di lavoro ha diritto a ripetere quanto il lavoratore abbia effettivamente percepito e non può pertanto pretendere la restituzione di importi al lordo di ritenute fiscali mai entrate nella sfera patrimoniale del dipendente, atteso che il caso del venir meno con effetto ex tunc dell'obbligo fiscale a seguito della riforma della sentenza da cui è sorto ricade nel raggio di applicazione dell' art. 38, comma 1, del d.P.R. n. 602 del 1973, secondo cui il diritto al rimborso fiscale nei confronti dell'amministrazione finanziaria spetta in via principale a colui che ha eseguito il versamento non solo nelle ipotesi di errore materiale e duplicazione, ma anche in quelle di inesistenza totale o parziale dell'obbligo"*.

4) Errore non riconoscibile

Quando invece, per un lasso considerevole di tempo (ad esempio qualche anno), si riceve in busta paga semplicemente una somma in più, a titolo di retribuzione, senza che sia evidente il motivo di questo aumento, tale acquisizione del *surplus* nella busta paga maggiorata potrebbe essere considerato come un diritto acquisito del lavoratore, che ormai vi ha fatto affidamento e potrebbe non dover restituire alcunchè.

E' come se fosse un aumento tacito, una sorta di superminimo riconosciuto al lavoratore durante il rapporto di lavoro.

Ci troviamo, come noto, nel terreno dei cd. *"diritti quesiti"*, intendendosi per tali le situazioni che siano entrate a far parte del patrimonio del lavoratore subordinato (cfr. Corte appello Milano sez. lav., 04/01/2021, n.771).

In tale ipotesi, è molto arduo per l'imprenditore riuscire a dimostrare l'errore e ottenere la ripetizione di quanto corrisposto in eccesso, venendo peraltro anche in risalto la possibile buona fede del dipendente, che potrebbe aver percepito la retribuzione maggiorata convinto di averne diritto.

Infatti, cfr. Cass. 818/2007 *"Il pagamento legittimo al lavoratore di una retribuzione superiore ai minimi previsti dal contratto collettivo indica la volontà di derogare in meglio [ai sensi dell'art. 2077, comma secondo, c.c.], tacitamente manifestata dal datore ed accettata dal lavoratore, il trattamento economico di quest'ultimo e, al riguardo, spetta al primo dedurre e provare l'invalidità di questa volontà contrattuale e non al secondo provare il titolo giustificativo della maggiorazione, il quale è insito nella causa stessa del contratto individuale di lavoro subordinato, autonomamente convenuto purché nel rispetto dei limiti dell'art. 1418 c.c."*.

Cfr. altresì, più recentemente, sentenza n. 22387/2018 della Corte di Cassazione, secondo cui *"va presunta la natura retributiva di un reiterato e costante pagamento che si verifichi nell'ambito di un rapporto di lavoro, spettando al solvens dimostrare l'insussistenza di essa. Quindi, non potendo la dimostrazione che fare leva su elementi contrari rispetto all'esistenza di quel titolo,*



dovrebbe provarsi l'effettivo e concreto verificarsi di un errore oppure l'insussistenza o l'inidoneità giuridica dei fatti che la stessa controparte in concreto abbia addotto quale fondamento della persistente attribuzione retributiva".

In tal caso, peraltro, potrebbe altresì essere complicato "tornare indietro" e modificare, per il futuro, le nuove condizioni contrattuali.

5) Prescrizione

Per quanto riguarda la prescrizione cui sono soggette le somme oggetto di ripetizione, in linea generale il termine è di cinque anni dall'ultima (non dovuta) erogazione.

6) Conclusioni

Sulla base di quanto sopra, e facendo anche applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede tra le parti contraenti, possiamo affermare che, in linea di massima, quando vi sia stata la "manifesta erroneità" dei dati, su cui si fonda il pagamento (che ricorre in caso di significatività apprezzabile dell'errore, e oggettività dell'errore), in tal caso il datore di lavoro ben potrà pretendere, proprio a sensi dell'art. 2033 cod. civ., la restituzione delle somme da parte del dipendente.

In difetto di quanto sopra, potrebbe essere più difficile, per l'imprenditore, ottenere la ripetizione dell'importo richiesto.

Avv. PhD Giorgia Barberis