



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Spese legali: chi perde la causa contro il datore di lavoro deve pagare?

Autore: Redazione | 17/07/2017



Anche il dipendente che perde la causa contro l'azienda può essere condannato alle spese processuali e a pagare l'avvocato al datore di lavoro.

Il dipendente è sì la parte debole del rapporto di lavoro, ma questo non lo autorizza ad avanzare pretese infondate nei confronti dell'azienda. Pertanto, **se perde la causa contro il datore di lavoro** dovrà pagare le **spese legali** al pari di qualsiasi altro soggetto. Le ipotesi in cui il giudice può, al termine del giudizio, «compensare» tra le parti le spese processuali sono ormai eccezionali, tassativamente indicate dalla legge; il tribunale ha pertanto minimi margini di manovra per indulgere nei confronti del **lavoratore che perde la causa**. È quanto chiarito dalla Cassazione con una recente sentenza **[1]**.

Chi perde la causa paga. È questo il principio su cui si basa il processo civile che va sotto il nome di «**condanna alle spese legali**» (o alle «spese processuali»). In pratica, con il provvedimento che chiude il giudizio, il magistrato impone alla cosiddetta «parte soccombente» (chi perde) di rimborsare all'avversario tutti i costi da questi sostenuti per difendersi: dall'onorario al proprio avvocato (determinato secondo tabelle ministeriali) all'eventuale contributo unificato; dalle somme spese per le notifiche ai compensi eventualmente versati ai consulenti tecnici nominati dal giudice. Su questi importi vengono poi applicate le seguenti maggiorazioni: un aggravio del 15% a titolo di «rimborso forfettario», l'Iva e la cassa di previdenza dovuti all'avvocato.

Eccezionalmente il giudice può disporre la cosiddetta «**compensazione delle spese legali**»: in buona sostanza, non disponendo la condanna, le spese sostenute dalle parti restano rispettivamente a carico di ciascuna di esse. In questo modo ognuno paga il proprio avvocato senza ottenere rimborsi. Ciò avviene quando **[2]** ricorrono le seguenti ipotesi:

- soccombenza reciproca: cioè quando entrambe le parti perdono in tutto o solo in parte. Più tecnicamente si ha «soccombenza reciproca» quando vengono rigettate sia la domanda principale che quella riconvenzionale oppure nell'ipotesi in cui vengono accolte solo alcune delle domande (proposte da un'unica parte) o alcuni capi dell'unica domanda proposta. In tale ultimo caso il giudice decide, in virtù di una valutazione insindacabile in sede di legittimità, quale delle parti deve essere condannata alle spese e se ed in quale misura debba farsi luogo a compensazione parziale;
- la novità delle questioni dibattute: si verifica quando, ad esempio, il giudice è chiamato ad applicare una norma nuova, la cui interpretazione è quindi poco conosciuta al cittadino;
- il cambio di orientamento cagionato, dopo l'avvio della lite, da mutamenti

della legge o da decisioni della Corte Costituzionale o della Corte di Giustizia europea: ciò ricorre quando il cittadino inizia una causa forte di una determinata interpretazione e questa viene capovolta, durante il giudizio stesso, da una sentenza della Consulta o dei Giudici europei.

Come si evince dal testo della norma, la legge non prevede alcuna deroga per il **lavoratore dipendente che perde la causa contro l'azienda**. Nonostante la sua posizione di debolezza (anche economica), la sua buona fede o il fatto che l'errore sia stato commesso dal suo avvocato (contro il quale è sempre ammissibile l'azione di responsabilità per il risarcimento) egli è costretto a **pagare le spese legali al datore di lavoro** in base a quanto quantificherà il giudice. Anzi, se ha agito in malafede o colpa grave, ignorando ad esempio una norma chiara e di applicazione scontata, egli dovrà anche versare un ulteriore risarcimento a titolo di **responsabilità processuale aggravata**.

Non può essere considerata una «grave ed eccezionale ragione», per giustificare la “divisione” delle spese legali, il fatto che il lavoratore abbia un reddito più basso di quello del proprio datore di lavoro: ciò rappresenta infatti una condizione ordinaria in tali rapporti e farebbe sì che nessun dipendente pagherebbe più le spese per le cause perse. Altrettanto la sua buona fede non può essere un premio: essa, al contrario, deve essere la normalità prima di iniziare una causa; tanto è vero che, come abbiamo appena detto, la legge punisce con un ulteriore condanna l'azione intrapresa con dolo o colpa grave.

Gli unici due benefici di cui può usufruire il lavoratore dipendente sono:

- **gratuito patrocinio**: se ha un reddito annuo, sommato a quello dei conviventi, non superiore a 11.528,41 euro;
- **esenzione dal pagamento del contributo unificato**: se ha un reddito annuo pari a 34.585,23 euro (ossia tre volte il limite del contributo unificato);
- **esenzione dal pagamento delle spese legali** solo nelle controversie promosse per ottenere prestazioni previdenziali o assistenziali: se ha un reddito pari a 23.056,82 euro (pari cioè a due volte il limite del contributo unificato).

Eccetto tali bonus, nelle controversie di lavoro, se perde la causa, anche il

lavoratore va condannato al pagamento delle spese di lite in favore della controparte. Nel vigore della nuova norma, non è più consentito compensare le spese processuali a fronte di ragioni di natura genericamente equitativa (com'era invece in passato); tale facoltà del giudice risulta ora condizionata al verificarsi di specifiche circostanze o aspetti della controversia decisa.

Note

[1] Cass. sent. n. 16851 del 5.07.2017. **[2]** [Art. 92 cod. proc. civ.](#)