

Diritto del lavoro in Austria –

Domande frequenti

EUSTACCHIO

Rechtsanwälte • Attorneys at Law

per AUSTRIAN BUSINESS AGENCY

Settembre 2017

INDICE

Premessa	3
A. Gli autori	3
B. Lo studio legale EUSTACCHIO	3
I. Prima del rapporto lavorativo: nozioni generali	4
A. Differenze tra i vari contratti di lavoro	4
B. Particolarità relative alla fase nella quale si incontrano l'offerta e la domanda di lavoro	6
II. Durante il rapporto di lavoro: cosa deve essere tenuto in considerazione	7
III. Fine del rapporto di lavoro: recesso, licenziamento e dimissioni	11
A. Questioni generali	11
B. Recesso (Kündigung)	11
C. Licenziamento (Entlassung)	13
D. Recesso senza preavviso da parte del prestatore di lavoro	14
E. Modifiche strutturali dell'impresa datrice di lavoro	14
F. Imposta sulla risoluzione (Auflösungsabgabe)	14

Premessa

La presente pubblicazione, giunta alla sua terza edizione, è pensata come strumento per facilitare l'approccio con il mercato austriaco, il quale nel tempo è divenuto sempre più importante per gli imprenditori italiani sia per la vicinanza geografica e culturale tra l'Italia e l'Austria sia per questioni tributarie ed economiche, fattori questi che portano imprenditori italiani alla decisione di svolgere attività commerciale in Austria.

Dal nostro lavoro quotidiano a sostegno delle imprese italiane che operano nel mercato austriaco è nata la necessità di dare una risposta alle domande preliminari che le imprese stesse si pongono prima di assumere personale in Austria o nella gestione del personale assunto in questo Stato.

Infatti, già alcune semplici precauzioni ed informazioni preventive possono ridurre le problematiche con le quali sono confrontati gli imprenditori italiani che decidono di stabilire un centro di attività in Austria ed assumere personale del luogo.

A. Gli autori

Dr. Andreas Eustacchio, LL.M.

Avvalendosi delle sue conoscenze linguistiche il Dr. Andreas Eustacchio, LL.M. (LSE London), è partner dello studio legale EUSTACCHIO di cui presiede la divisione che cura i rapporti con i clienti italiani. Prima di avviare la sua attività in Austria ha collaborato presso un affermato studio legale internazionale con sede a Milano.

Ha studiato giurisprudenza presso l'Università di Graz e l'Università di Teramo (Abruzzo) ed ha conseguito un master in legge (LL.M.) alla London School of Economics specializzandosi in "International Business Law".

Dr. Andreas Eustacchio ha inoltre lavorato presso il Dipartimento del Commercio Estero della Commissione Europea a Bruxelles e presso la Camera di Commercio Austriaca a Kuala Lumpur (Malesia), che rappresenta molti clienti internazionali.

Nel 2015 il Dr. Andreas Eustacchio ha ricevuto l'onorificenza di Cavaliere dell'Ordine della Stella d'Italia per la sua attività di promozione dei rapporti di amicizia e collaborazione tra Italia e Austria.

Dott.ssa Valentina Stefani, LL.M.

La avv. Valentina Stefani, LL.M. (Vienna) si è laureata in giurisprudenza all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano,

dove ha partecipato al programma Erasmus presso l'Università Paris X a Parigi ed al programma Overseas presso la Minnesota State University Moorhead, USA. Successivamente ha effettuato un tirocinio presso il dipartimento anti-corrruzione dell'U-NODC a Vienna ed ha svolto la pratica per avvocati presso uno studio legale di Bolzano. A Vienna collabora nella sezione italiana dello studio legale EUSTACCHIO.

Dott. Andrea Caronti

Il dott. Andrea Caronti si è laureato in giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Trento con tesi di laurea triennale in diritto del lavoro e successiva specializzazione in diritto del mercato unico europeo. Ha partecipato al programma Erasmus presso l'Universität Wien a Vienna, dove ha successivamente lavorato presso uno studio legale internazionale. Ha inoltre collaborato, in qualità di giurista, presso l'ufficio risorse umane di un gruppo assicurativo internazionale con sede a Vienna e a Milano, dove ha potuto proseguire la sua specializzazione in diritto del lavoro e diritto societario. Da maggio 2015 collabora con la sezione italiana dello studio legale EUSTACCHIO.

B. Lo studio legale EUSTACCHIO

Lo studio legale EUSTACCHIO ha la sua sede a Vienna e una succursale a Graz per assistere più da vicino la clientela italiana. La nostra lunga esperienza in materia di questioni di diritto commerciale tra l'Italia e l'Austria ci consente di curare al meglio le esigenze dei nostri clienti italiani e di coloro che avremo il piacere di assistere in futuro.

Svolgiamo attività nel campo del diritto commerciale austriaco ed internazionale, in ambito sia giudiziale che stragiudiziale. Offriamo consulenza legale con particolare attenzione a problematiche relative alla costituzione di società, alla distribuzione commerciale, al diritto del lavoro, al diritto dell'arbitrato, al risarcimento del danno e alla responsabilità del produttore, alla vendita di beni mobili e immobili, ai diritti immateriali, al diritto della concorrenza, al diritto comunitario nonché a problematiche concernenti altri settori legali.

Studio Legale EUSTACCHIO

Währinger Straße 26

1090 Vienna, Austria

Tel. +43-1-319 97 00

Fax. +43-1-319 97 00 22

a.eustacchio@eustacchio.com

www.eustacchio.com

I. Prima del rapporto lavorativo: nozioni generali

A. Differenze tra i vari contratti di lavoro

1. Chi è un impiegato e chi è un operaio?

La differenza tra impiegato (Angestellter) e operaio (Arbeiter) è fondamentale non solo ai fini del regime di malattia, dei termini per il licenziamento e delle dimissioni, ma anche per quanto riguarda l'applicabilità dei diversi contratti collettivi, l'assicurazione sul lavoro ed il regime pensionistico.

Ai sensi del § 1 AngG (Angestelltengesetz; legge austriaca relativa al lavoro di impiegato) è "impiegato" una persona che lavora nell'esercizio dell'attività di un commerciante prevalentemente prestando attività commerciale, servizi superiori non commerciali od attività in ufficio.

E' "operaio", invece, chi non presta attività di impiegato.

L'attività dell'operaio è regolata dalla legge sulle professioni (GewO - Gewerbeordnung) e dal codice civile austriaco (§ 1151 e seguenti ABGB - Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch). Inoltre, esistono leggi particolari per gli operai in ambito agricolo, operai forestali, minatori, fornai e operai nel settore edile.

2. In quali termini sono leciti i contratti di lavoro a tempo determinato?

La legge austriaca prevede i contratti di lavoro a tempo determinato in generale, ma proibisce quelli a catena, cioè i contratti a tempo determinato che si susseguono al rispettivo scadere del contratto precedente. La giurisprudenza austriaca richiede una giustificazione obbiettiva già al primo rinnovo di un contratto a tempo determinato. Inoltre, il fatto che ci siano delle pause tra un contratto a tempo determinato ed il prossimo non giustifica la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere sciolto per comune accordo delle parti o per giusta causa prima della sua scadenza. Il recesso (Kündigung) dal contratto di lavoro a tempo determinato, invece, è possibile solo se previsto dal contratto stesso.

3. Quali sono le particolarità del contratto d'opera?

Il contratto di lavoro è definito d'opera (Werkvertrag) quando una persona si accolla la produzione di un'opera verso il pagamento di un corrispettivo. Questa persona, quindi, si assume il rischio della produzione. Chi viene incaricato attraverso un contratto d'opera deve essere in possesso della rispettiva licenza e,

quindi, viene iscritto presso la camera di commercio. Chi viene incaricato attraverso un contratto d'opera, inoltre, si obbliga a raggiungere una determinata qualità e ad utilizzare i propri mezzi di lavoro. Le caratteristiche sopra elencate distinguono nettamente il contratto d'opera dal contratto di dipendente (Arbeitsvertrag).

4. Quale posizione giuridica hanno i contratti di apprendistato?

I contratti di apprendistato (Lehrlingsvertrag) sono contratti di lavoro ai quali si applicano le norme speciali della legge austriaca sulla formazione professionale (BAG - Berufsausbildungsgesetz), in quanto essi hanno come fine principale quello di garantire la formazione dell'apprendista. Per questo motivo, l'azienda che intende assumere un apprendista deve mettere a sua disposizione un istruttore (Ausbildner) che possieda le necessarie competenze nel settore interessato nonché le necessarie competenze pedagogico-metodologiche, e che sia in grado di operare nell'azienda e di dare istruzioni all'apprendista. Inoltre, l'azienda deve essere strutturata in modo da poter fornire all'apprendista la perizia e le conoscenze necessarie per l'esercizio della professione. Le professioni che prevedono un apprendistato sono indicate in un'apposita lista (Lehrberufsliste), disciplinata e integrata da successivi regolamenti del Ministero Federale per la Famiglia e la Gioventù. L'apprendista deve essere iscritto presso una scuola professionale che deve essere frequentata regolarmente.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato per iscritto; nel caso di apprendisti minorenni è necessaria l'approvazione di un rappresentante legale. Non ricadono nei contratti di apprendistato né i contratti di lavoro feriali né i contratti relativi all'attività di volontariato.

5. Di cosa si tratta quando si parla di contratti di impiego minore (Geringfügige Beschäftigung)?

I contratti di impiego minore (Geringfügige Beschäftigung) sono una forma di contratto a tempo parziale, per cui trova in toto applicazione la disciplina di questa tipologia contrattuale.

Per concludere un contratto di impiego minore, lo stipendio mensile corrisposto per il lavoro svolto non può superare una determinata soglia mensile (EUR 425,70 nel 2017). I prestatori di lavoro a contratto di impiego minore non devono versare alcun contributo per la pensione, non sono assicurati né contro la disoccupazione né per malattia. Nonostante ciò, devono essere dichiarati nei confronti della cassa sanitaria e sono assicurati per gli infortuni sul lavoro.

6. Come vengono inquadrati nell'ordinamento austriaco gli agenti commerciali?

Le norme da applicare al contratto di lavoro con un agente commerciale indipendente si trovano nella legge austriaca che regola i rapporti con gli agenti commerciali (HVertrG - Handelsvertretergesetz). L'agente commerciale negozia e conclude contratti nel nome di un terzo in modo autonomo e professionale. L'agente commerciale, però, non può operare nell'ambito della compravendita di immobili. Questo tipo di contratti, infatti, può essere mediato solamente da un agente immobiliare e non da un agente commerciale. Nel caso in cui l'agente di fatto non sia indipendente dal punto di vista economico e personale, il contratto di lavoro ricade nella disciplina giuridica del rapporto impiegatizio.

Per quanto riguarda il recesso (Kündigung) dal contratto con l'agente commerciale, la legge austriaca prevede, per i contratti a tempo indeterminato, che nel primo anno sia l'impresa sia l'agente possano recedere dal contratto con un mese di preavviso. Dall'inizio del secondo anno il preavviso è di almeno due mesi, dall'inizio del terzo anno, tre mesi e così via fino al sesto anno. Dal sesto anno di lavoro in poi, il preavviso richiesto dalla legge per il recesso resta di sei mesi. Il contratto di lavoro dell'agente commerciale può prevedere un periodo di preavviso più lungo di quello previsto dalla legge, ma non più corto. In ogni caso il periodo di preavviso previsto dal contratto con l'agente per il recesso dell'impresa non può essere più breve di quello previsto per l'agente commerciale. Nel caso in cui le parti non abbiano stabilito diversamente, il recesso può avvenire solo alla fine di ogni mese (§ 21 HVertrG). La legge austriaca prevede, però, il diritto in capo ad entrambe le parti di recedere dal contratto in qualsiasi momento per un grave motivo. Nel caso di un grave motivo non è necessario rispettare alcun termine. Tale diritto è previsto dal § 22 HVertrG.

Tutte le pretese che scaturiscono dal rapporto contrattuale tra l'impresa e l'agente si prescrivono in tre anni. Il termine di prescrizione per le pretese inserite nel conto di gestione (Abrechnung) inizia a decorrere dalla fine dell'anno nel quale è avvenuto il conto, mentre per le pretese che non sono state inserite nel conto di gestione, il termine di prescrizione inizia a decorrere dalla fine del rapporto di lavoro (§ 18 HVertrG).

7. Quali sono le pretese legittime degli agenti commerciali dopo l'estinzione del contratto?

In presenza di condizioni specifiche l'agente commerciale può esigere un adeguato compenso anche dopo l'estinzione del contratto. Ciò avviene nei seguenti casi:

- se l'agente commerciale ha procacciato nuovi clienti all'impresa o ha ampliato in modo considerevole i rapporti d'affari già esistenti;

- se l'impresa ha beneficiato di notevoli vantaggi anche dopo l'estinzione del contratto;
- se la corresponsione del compenso è da ritenersi equa considerate tutte le circostanze, in particolare le provvigioni perse.

All'agente commerciale, invece, non spetta alcun compenso nel caso in cui receda dal contratto ingiustificatamente o nel caso in cui l'impresa risolva il contratto per gravi motivi od errori ascrivibili all'agente commerciale.

L'ammontare del compenso eventualmente dovuto corrisponde al massimo ad una retribuzione annuale calcolata sulla media degli ultimi cinque anni o sulla minore durata totale del rapporto contrattuale.

L'agente commerciale perde il diritto di ottenere quanto spetta, se entro un anno dalla fine del contratto di lavoro non comunica all'impresa di fare valere le proprie pretese (§ 24 HVertrG).

8. Come sono inquadrati, ai sensi della legge austriaca, gli impiegati dirigenti?

Sono impiegati dirigenti le persone che si trovano ad un livello gerarchico degli impiegati dell'impresa talmente alto che le loro competenze assomigliano più a quelle dei datori di lavoro che a quelle degli altri prestatori di lavoro. Tali impiegati vengono valutati in modo particolare per il ruolo anomalo che svolgono. Essi sono, ad esempio, esclusi dalla votazione dei rappresentanti del personale. Questo significa che non possono essere rappresentati dal consiglio d'azienda nel caso di trasferimento, dimissioni o licenziamento ingiustificati.

Infine, la legge austriaca che regola l'orario di lavoro (AZG - Arbeitszeitgesetz) non viene applicata a questo tipo di impiegati.

9. Qual è la disciplina giuridica del socio amministratore?

La normativa austriaca prevede la figura del socio amministratore. Questi partecipa alla distribuzione degli utili, ma non può accollarsi tutto il rischio imprenditoriale. Il socio amministratore che possiede quote societarie in misura minore o pari al 25 % deve essere assicurato ai sensi della legge austriaca sulla previdenza sociale generale (ASVG – Allgemeine Sozialversicherung). Nel caso in cui le quote assegnate al socio amministratore superino il 25 %, questi deve essere assicurato ai sensi della legge sulle assicurazioni nell'ambito del diritto industriale (GSVG - Gewerberechtliches Sozialversicherungsgesetz). La medesima disciplina si applica anche nel caso in cui il socio amministratore preli la sua attività esclusivamente all'interno di organi societari. Ovviamente, la normativa societaria influisce su questo tipo di contratto di lavoro. Infatti, un esempio di influsso da parte delle leggi in

materia di società è il fatto che il rapporto di lavoro viene costituito e terminato dalla rispettiva decisione dell'assemblea generale della società, che assume, quindi, le vesti di datore di lavoro.

B. Particolarità relative alla fase nella quale si incontrano l'offerta e la domanda di lavoro

1. Cosa deve essere tenuto in considerazione negli annunci di lavoro?

Gli annunci di lavoro devono rivolgersi in modo neutro ad entrambi i sessi senza discriminazione per l'uno o per l'altro. Se l'annuncio riguarda una figura professionale che grammaticalmente viene espressa sia al femminile sia al maschile, l'annuncio deve contenere entrambe le versioni come ad esempio segretario/a oppure impiegato/a. Nel caso in cui la professione non cambi desinenza in base al sesso della persona che svolge la professione è bene indicare fra parentesi entrambi i sessi come ad esempio nel caso di offerta di lavoro ad un elettricista (f/m) oppure ad un avvocato (f/m).

Gli annunci di lavoro devono contenere un'informazione riguardo all'ammontare della retribuzione. Infatti, la novella del 2011 alla legge austriaca sulla parità di trattamento (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG) prevede un'ammenda fino ad EUR 360,00 nel caso in cui l'annuncio di lavoro non contenga l'informazione relativa alla retribuzione minima offerta. La retribuzione, però, non deve necessariamente essere espressa in una cifra. L'annuncio, infatti, può fare riferimento al contratto collettivo rispettivamente applicabile al lavoro offerto. Infine, l'annuncio può contenere frasi simili alla seguente: "È possibile ottenere una retribuzione maggiore in base alle qualifiche specifiche del candidato".

È infine il caso di menzionare che, in base a quanto disposto dal § 19d 2a AZG, qualora nell'azienda si rendano vacanti delle posizioni, vige in capo al datore di lavoro l'obbligo di informazione preventiva dei propri dipendenti a tempo parziale, per dare a questi ultimi la possibilità di aumentare le proprie ore di lavoro.

2. Quali sono le particolarità del colloquio di lavoro?

Durante il colloquio di lavoro il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il candidato riguardo al tipo ed all'oggetto della prestazione oltre ad eventuali difficoltà tipiche dell'impiego. Al candidato non deve essere data la sensazione che il contratto di lavoro verrà concluso in conseguenza al colloquio di lavoro. Il flusso di informazioni è sottoposto al segreto professionale per entrambe le parti ed è la base per l'eventuale responsabilità precontrattuale. Una candidata in stato di gravidanza non è assolutamente obbligata a rivelare al futuro datore di lavoro di

essere incinta, dato che ciò comporterebbe una violazione del divieto di discriminazione sessuale. Il divieto di discriminazione è alla base anche del divieto di porre domande relative all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica o ad un eventuale inabilità del candidato.

3. Quali sono le particolarità del periodo di prova?

Nel caso in cui venga stabilito un periodo di prova, che la legge austriaca di norma limita alla durata di un mese, il rapporto contrattuale può essere terminato da entrambe le parti senza che debba essere rispettato alcun termine e senza che debba essere enunciato alcun motivo. Nei contratti di apprendista il periodo di prova è più lungo: la legge austriaca per tale tipologia prevede una durata pari a tre mesi.

In generale, il recesso dal contratto di lavoro può avvenire anche prima dell'inizio del lavoro, quindi anche prima che abbia avuto inizio un eventuale periodo di prova. La legge austriaca non consente una estensione del periodo di prova nemmeno in caso di accordo tra le parti.

4. Esistono rappresentanze sindacali aziendali in Austria?

La normativa austriaca non prevede rappresentanze sindacali aziendali in senso stretto. È invece previsto l'istituto del consiglio d'azienda (Betriebsrat). Tale organo è composto dai dipendenti stessi e ha la finalità di tutelare gli interessi dei prestatori di lavoro all'interno dell'azienda, come previsto dalla legge costituzionale austriaca sul lavoro (ArbVG – Arbeitsverfassungsgesetz).

Nell'esercizio delle sue funzioni, il consiglio d'azienda ha precisi diritti e obblighi in relazione alle seguenti aree:

- questioni legate all'amministrazione del personale, in particolare nel caso di recesso da parte del datore di lavoro o licenziamento. In questo caso, il consiglio d'azienda ha diritto a essere coinvolto, a pena invalidità della procedura;
- conclusione di accordi aziendali (Betriebsvereinbarungen);
- diritto di vigilanza sull'osservanza, parte del datore di lavoro, delle prescrizioni di legge;
- diritto di informazione e consultazione con il datore di lavoro;
- tutela della sicurezza del lavoratore;
- tutela del lavoro femminile;
- potere di intervento in questioni di natura previdenziale ed economica.

Al consiglio d'azienda inoltre è concesso prestare attività sindacale.

I consigli d'azienda austriaci possono essere formati da un minimo di un membro ed il numero dei membri dipende dalle

dimensioni dell'impresa. Un consiglio d'azienda può essere istituito solo in un'impresa che impiega stabilmente almeno cinque dipendenti di età minima di 18 anni. Tutti i dipendenti di età superiore ai 18 anni, che lavorano per l'impresa, hanno il diritto di voto attivo. Tutti i dipendenti di età superiore ai 19 anni, che lavorano nell'impresa da almeno sei mesi, hanno il diritto di voto passivo. Storicamente, la durata della carica del consiglio d'azienda era quattro anni. Tuttavia, a partire dal 1.1.2017 la durata della carica per i consigli costituiti dopo tale data è stata innalzata a cinque anni. I membri del consiglio d'azienda non ottengono alcun compenso per la loro attività di membro, ma hanno una maggiore protezione per quanto riguarda il licenziamento. Di regola l'attività del consiglio d'azienda deve svolgersi al di fuori degli orari di lavoro. Se ciò non è possibile, ogni membro del consiglio d'azienda ha diritto ad essere liberato dalle proprie mansioni lavorative per il tempo nel quale si riunisce il consiglio d'azienda, ottenendo la normale retribuzione.

5. Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta?

No, il contratto di lavoro ha piena validità anche se concordato solo oralmente. Indipendentemente dalla forma del contratto di lavoro la legge austriaca richiede l'emissione da parte del datore di lavoro di un certificato di lavoro (Dienstzettel). Si tratta di un elenco scritto degli accordi presi tra il datore di lavoro ed il prestatore di lavoro. Le clausole contenute nel certificato di lavoro che, però, non sono state concordate oralmente sono inefficaci.

6. Cosa sono le clausole "All-In"?

Le clausole "All-In" sono particolari disposizioni contrattuali in base alle quali, nel caso in cui al prestatore di lavoro sia riconosciuta una retribuzione superiore rispetto al minimo previsto dai contratti collettivi di riferimento, questi è tenuto a prestare eventuali ore di lavoro supplementare o straordinario, che si ritengono compensate in via forfettaria con la retribuzione mensile.

A partire dal 1 gennaio 2016, al fine di garantire una maggiore trasparenza, il § 2g dell'AVRAG (legge austriaca sui contratti di lavoro) prevede, per le clausole "All-In" concluse dopo tale data, che la retribuzione contrattuale minima prevista dai contratti collettivi di riferimento debba specificamente e separatamente essere indicata tra le voci retributive nel contratto di lavoro.

Nel caso in cui la disposizione di cui sopra non sia rispettata, al prestatore di lavoro spetta obbligatoriamente la retribuzione base, oltre ai pagamenti relativi alle ore supplementari e straordinarie prestate. Il valore della retribuzione per tali prestazioni viene calcolato in base a quanto percepito da altri lavoratori per mansioni simili nello stesso settore e nella stessa area geografica di riferimento.

II. Durante il rapporto di lavoro: cosa deve essere tenuto in considerazione

1. Quali sono gli obblighi principali e gli obblighi secondari del rapporto di lavoro?

La prestazione lavorativa (obbligo di prestazione personale, se non disposto altrimenti dal contratto di lavoro) e la retribuzione sono gli obblighi principali scaturenti dal contratto di lavoro.

Tra gli obblighi secondari spicca l'obbligo di rispetto reciproco, cioè di non influenzare negativamente gli interessi del partner contrattuale. Altri obblighi secondari del prestatore di lavoro sono l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro e il divieto di operare in concorrenza attraverso una qualsiasi attività secondaria. Per il datore di lavoro, invece, gli obblighi secondari sono l'obbligo di preservare la salute e proteggere la personalità del prestatore di lavoro.

2. Qual è la disciplina austriaca dell'orario di lavoro?

L'orario di lavoro fa parte degli aspetti lavorativi protetti dalla legge austriaca sulla tutela dei prestatori di lavoro. La legge in questione ha lo scopo di proteggere la salute, ma anche il tempo libero del prestatore di lavoro. Non fanno parte dell'orario lavorativo il tempo che il prestatore di lavoro impiega per andare e tornare dal lavoro, l'eventuale tempo nel quale il prestatore di lavoro deve essere a disposizione del datore di lavoro, senza che si trovi sul posto di lavoro, ed il tempo necessario per i viaggi o gli spostamenti di lavoro. La pausa (mezz'ora obbligatoria dopo 6 ore di lavoro) non fa parte dell'orario di lavoro.

L'orario giornaliero normale prevede 8 ore di lavoro e quello settimanale 40 ore, nonostante alcuni contratti collettivi prevedano un orario settimanale ridotto di 38,5 ore. Per alcune categorie di lavoratori i contratti collettivi nazionali di riferimento, al contrario, prevedono una giornata lavorativa di dieci ore. In generale, il lavoro svolto oltre le 40 ore settimanali comporta il pagamento di un supplemento per il lavoro straordinario. La legge austriaca sull'orario di lavoro (AZG Arbeitszeitgesetz) prevede, però, vari modi per poter gestire il tempo normale di lavoro.

In generale, è previsto un massimo per quanto riguarda l'orario di lavoro che non può essere superato neanche attraverso il lavoro straordinario. Si tratta di dieci ore di lavoro al giorno e di 50 ore di lavoro alla settimana. Ci sono, però, dei settori nei quali, a determinate condizioni, sono previste delle deroghe alla legge generale che permettono di raggiungere, in casi eccezionali, le 12 ore giornaliere o 60 ore settimanali di lavoro.

La legge austriaca prevede anche l'istituto del lavoro supplementare. Infatti, in base ai rispettivi contratti collettivi è possibile stipulare contratti di lavoro con un orario settimanale di 38,5 ore con 1,5 ore di lavoro supplementare, che si differenzia dal lavoro straordinario. Infatti, il lavoro supplementare non viene retribuito come quello straordinario, ma dà diritto al prestatore di lavoro di astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente alle ore di lavoro supplementare accumulate.

I contratti collettivi ed i consigli d'azienda possono prevedere delle possibilità per rendere le ore di lavoro flessibili. Ciò significa che è possibile lavorare più ore durante alcuni giorni della settimana e meno ore gli altri, purché si raggiungano le ore normali di lavoro durante la settimana.

3. In caso di malattia o di infortunio sul lavoro fino a quando il datore di lavoro deve retribuire il prestatore di lavoro?

Il presupposto per ottenere la retribuzione in caso di malattia o di infortunio sul lavoro è l'incapacità del prestatore di lavoro di prestare la propria attività lavorativa. L'infortunio è definito sul lavoro, quando avviene sul luogo di lavoro oppure tra il domicilio del prestatore di lavoro ed il luogo di lavoro. Nel caso in cui il prestatore di lavoro accompagni il proprio figlio in un luogo di custodia (asilo, scuola, casa di un parente) mentre va al lavoro e l'infortunio accade su tale tragitto, si presume che l'infortunio si sia verificato sul luogo di lavoro. Nel caso di infortunio il prestatore di lavoro ha diritto alla retribuzione.

Il datore di lavoro è obbligato a retribuire il prestatore di lavoro anche nel caso in cui l'incidente si sia verificato con colpa lieve del prestatore di lavoro stesso. Solo la colpa grave ed il dolo del prestatore di lavoro fanno venire meno l'obbligo del datore di lavoro di retribuire il prestatore di lavoro infortunato.

In generale, i prestatori di lavoro hanno diritto ad essere retribuiti senza prestare attività lavorativa a causa di una malattia e/o di un infortunio sul lavoro per un periodo complessivo massimo di sei settimane all'anno. Il numero delle settimane di malattia retribuite, però, aumenta in base al numero degli anni che il prestatore di lavoro ha lavorato per lo stesso datore di lavoro.

Ovviamente, anche in Austria il prestatore di lavoro ha l'obbligo di informare il datore di lavoro il prima possibile riguardo alla propria incapacità lavorativa. Su richiesta del datore di lavoro il prestatore di lavoro deve esibire un certificato medico. Nel caso in cui il prestatore di lavoro non esibisca il certificato medico e/o non comunichi immediatamente lo stato di malattia al datore di lavoro, perde il diritto alla retribuzione per il periodo

di malattia. Tale comportamento, però, non è sufficiente per legittimare il licenziamento.

4. Il diritto austriaco prevede un esonero dal lavoro per la cura di un familiare?

Il § 16 comma 1 della legge austriaca che regola le ferie (UrlaubsG - Urlaubsgesetz) prevede l'esonero dal lavoro del prestatore di lavoro per un periodo che non supera una settimana, per ogni anno lavorativo per accudire una persona del nucleo familiare. Nel caso in cui la persona da accudire sia minore di 12 anni, il prestatore di lavoro ha diritto ad un esonero dal lavoro superiore ad una settimana. Nel periodo che eccede la prima settimana, però, il prestatore di lavoro non ha diritto ad alcuna retribuzione da parte del datore di lavoro. Il periodo di esonero dal lavoro può essere richiesto per intero, in parte o ad ore e non può essere fatto valere in caso di malattie connesse all'anzianità od alla gravidanza di un parente. Nel caso di morte di un parente o di malattie gravi e durature la legge austriaca prevede norme particolari.

5. Com'è regolata la maternità nel diritto austriaco?

La legge austriaca prevede il divieto per una donna incinta di lavorare le ultime otto settimane prima del parto e le otto settimane che seguono il parto. Il periodo si allunga a dodici settimane nel caso di parti prematuri, di parti gemellari ed in caso di taglio cesareo. Il periodo di maternità è stabilito dal certificato medico. Nel caso in cui la nascita avvenga prima di quanto previsto dal certificato medico il periodo di maternità che precede il parto, ovviamente, si accorcia, mentre il periodo che segue il parto rispettivamente si allunga. Nel periodo di maternità alla madre spetta un contributo settimanale da parte della cassa sanitaria obbligatoria. L'ammontare del contributo settimanale viene calcolato in base al guadagno della madre nelle tredici settimane che precedono il periodo nel quale vige il divieto di lavorare.

6. Il diritto austriaco prevede un diritto di aspettativa per la nascita di un figlio in capo ad entrambi i genitori?

Dopo il parto o l'adozione di un figlio i genitori hanno diritto ad un periodo di aspettativa che comporta la sospensione della corresponsione dello stipendio da parte del datore di lavoro. L'aspettativa può durare da tre mesi fino al compimento del secondo anno di vita del figlio. I genitori non possono godere del periodo di aspettativa insieme, ma possono prendersi un periodo di aspettativa alternato. Il cambio tra il periodo di aspettativa di un genitore e l'altro può avvenire per un massimo di due volte. Durante il periodo in questione il prestatore di lavoro può anche lavorare per un datore di lavoro terzo, ma solo a contratto di

impiego minore, senza che sia necessario il consenso del datore di lavoro originario.

Il periodo di aspettativa deve essere richiesto tempestivamente entro la fine del periodo di maternità della madre. Nel caso in cui l'aspettativa non sia stata richiesta per il massimo del tempo consentito dalla legge, è possibile chiedere che il periodo sia prolungato, ma il prolungamento deve essere richiesto entro due mesi dalla fine del periodo di aspettativa precedentemente richiesto.

Il padre può richiedere l'aspettativa solo se vive assieme al figlio e se la madre ha diritto di richiedere il periodo di aspettativa. Infatti, nel caso in cui la madre sia, ad esempio, una casalinga, può occuparsi del figlio senza che il padre debba prendersi un periodo di aspettativa. Il periodo di aspettativa del padre deve essere richiesto entro otto settimane dalla nascita del figlio.

7. Qual è la disciplina giuridica dell'aspettativa per formazione (Bildungskarenz)?

L'ordinamento austriaco prevede l'istituto dell'aspettativa per formazione, disciplinato dai § 11 della legge austriaca sui contratti di lavoro (AVRAG) e § 26 della legge austriaca sull'assicurazione contro la disoccupazione (AIVG). In base a tale normativa, al lavoratore che abbia prestato la sua attività lavorativa per un periodo di 6 mesi ininterrotti può venire concesso un periodo di aspettativa della durata massima di un anno, al fine di partecipare ad attività formative. Tale possibilità è soggetta all'approvazione del datore di lavoro e deve essere oggetto di accordo scritto. In ogni caso, l'aspettativa per formazione non genera alcun costo per il datore di lavoro in quanto essa gode di appositi incentivi statali (Weiterbildungsgeld). Al termine del periodo di aspettativa, il lavoratore mantiene il diritto alla reintegra del suo precedente posto di lavoro.

8. Esistono nel diritto austriaco norme che vietano il mobbing?

La legge austriaca relativa al lavoro di impiegato (AngG) al § 18 comma 4 prevede che i giovani e le donne devono essere protetti da molestie. L'onore del prestatore di lavoro è protetto dal § 1330 ABGB (codice civile austriaco). Inoltre, al prestatore di lavoro si applicano le norme previste in generale per il rispetto della vita privata e della famiglia. Nel caso di mobbing da parte di un prestatore di lavoro nei confronti di un altro prestatore di lavoro, il datore di lavoro deve ammonire il prestatore di lavoro che esercita il mobbing e poi trasferirlo o licenziarlo. Il prestatore di lavoro che viene "mobbatto" ha diritto di recedere dal contratto di lavoro, se dal comportamento scorretto deriva una malattia, un reato oppure un'offesa al suo onore. Anche la legge austriaca prevede la possibilità in

capo al "mobbatto" di richiedere al "mobbante" il risarcimento dei danni subiti.

9. Qual è la disciplina delle ferie del prestatore di lavoro?

In generale, le ferie devono essere concordate tra il datore di lavoro ed il prestatore di lavoro. Infatti, la legge austriaca non conosce un istituto giuridico per il quale il prestatore di lavoro può decidere autonomamente quando prendere un periodo di ferie.

La legge austriaca che regola le ferie è chiamata "Urlaubsgesetz" (Urlaubsg) e vale sia per gli impiegati sia per gli operai. Le norme della legge in questione sono obbligatorie. Questo significa che non possono essere modificate in favore del datore di lavoro. La legge austriaca prevede due metodi di calcolo dei giorni di ferie in base al numero dei giorni settimanali di lavoro. Da una parte sono previsti 30 giorni (= 5 settimane) di ferie all'anno nel caso in cui il prestatore di lavoro lavori 6 giorni alla settimana (dal lunedì al sabato) e 36 giorni (= 6 settimane) nel caso in cui il prestatore di lavoro sia impiegato da almeno 25 anni presso lo stesso datore di lavoro. Dall'altra parte, invece, sono previsti 25 giorni (= 5 settimane) di ferie all'anno nel caso in cui il prestatore di lavoro lavori 5 giorni alla settimana (dal lunedì al venerdì) e 30 giorni (= 6 settimane) nel caso in cui il prestatore di lavoro sia impiegato da almeno 25 anni presso lo stesso datore di lavoro.

Durante il primo anno lavorativo il diritto alle ferie accresce nei primi sei mesi di lavoro in base all'ammontare dei giorni nei quali il prestatore di lavoro ha effettivamente svolto il proprio lavoro ed allo scadere dei sei mesi le ferie gli spettano per intero (30 giorni lavorativi).

Per il conteggio dei giorni feriali vale l'anno che inizia il giorno, nel quale il lavoratore è stato assunto. Nel caso in cui una prestatrice di lavoro sia in stato di gravidanza, il periodo nel quale si trova in maternità viene detratto dai giorni nei quali la stessa ha effettivamente lavorato e quindi si abbrevia la base per il conteggio dei giorni feriali.

Durante il periodo di ferie previsto dalla legge austriaca, come in Italia, al prestatore di lavoro spetta lo stesso stipendio che gli spetterebbe nel caso in cui lavorasse normalmente.

Le ferie devono essere godute possibilmente nell'anno nel quale sono maturate e se non vengono prese entro due anni dalla fine dell'anno nel quale sono maturate, il prestatore di lavoro decade dal diritto di prendere le ferie scadute. Ovviamente, il prestatore di lavoro deve essere messo nelle condizioni obiettive

di prendere le ferie che gli spettano per legge e le ferie prese vengono sempre scalate dalle ferie non godute più datate. Infine, un'eventuale malattia interrompe il periodo di ferie.

Per quanto riguarda il periodo di chiusura dell'impresa, al contrario di quanto previsto dalla legge italiana, né il datore di lavoro né il consiglio d'azienda possono stabilire unilateralmente un periodo nel quale chiude l'impresa e tutti i prestatori di lavoro sono costretti a prendere ferie. E' possibile che tutti i prestatori di lavoro vadano in vacanza nello stesso periodo e l'impresa venga chiusa, ma tale decisione deve essere presa dal datore di lavoro con ogni singolo prestatore di lavoro.

10. Qual è la disciplina della cessione di forza lavoro (Arbeitskräfteüberlassung)?

La cessione di forza lavoro consiste nella messa a disposizione di lavoratori affinché questi prestino la loro prestazione a favore di un soggetto terzo. Tale istituto è regolato dalla legge austriaca sulla cessione di forza lavoro (AÜG – Arbeitskräfteüberlassungsgesetz). In questo caso, il contratto di lavoro è stipulato tra il prestatore di lavoro e l'azienda cedente (Überlasser), mai la cessionaria (Beschäftiger). Presupposto per la cessione di forza lavoro è che il lavoratore "ceduto" sia inserito nell'organizzazione dell'azienda cessionaria e che sia sottoposto alle direttive organizzative e professionali di essa.

I seguenti casi sono espressamente esclusi dalla disciplina della cessione:

- Cessione permanente di forza lavoro a cessionari che siano attivi nel medesima attività dell'azienda cedente;
- Cessione di forza lavoro da parte di produttori, venditori o locatori di apparecchiature tecniche per le quali sia necessaria una messa in funzione, manutenzione o riparazione, nonché una formazione;
- Cessione di forza lavoro in gruppi di lavoro o collaborazioni aziendali per la realizzazione di commissioni comuni, di ricerca o vigilanza, nonché sottoforma di studi professionali o ambulatori;
- Cessione di forza lavoro all'interno di un gruppo di aziende.

L'ordinamento austriaco consente anche la cessione di forza lavoro transfrontaliera (grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung). In questo caso, l'azienda cedente e la cessionaria hanno precisi obblighi di informazione e di iscrizione dei lavoratori ceduti presso l'apposito centro del Ministero federale per la Finanza (KIAB – Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung). Nel caso di aziende con sede in paesi non UE (ad esclusione della Svizzera) è inoltre necessaria un'apposita autorizzazione da parte delle autorità austriache.

11. Come è regolato il distacco di lavoratori (Entsendung)?

Il distacco (Entsendung), regolato dalla direttiva europea 96/71 e dalla legge austriaca sui contratti di lavoro (AVRAG), disciplina il caso in cui un'azienda senza sede in territorio austriaco occupi i propri dipendenti nel territorio nazionale solo per un periodo transitorio. Anche in questo caso, l'azienda distaccante (entsendendes Unternehmen) ha precisi obblighi di dichiarazione nei confronti delle autorità competenti (KIAB). Nel caso di paesi non UE (ad esclusione della Svizzera) è necessaria inoltre un'apposita autorizzazione da parte delle autorità austriache.

Qualora la durata del distacco non superi i 24 mesi, il lavoratore distaccato conserva la sua iscrizione all'assicurazione previdenziale dello Stato ove ha sede l'azienda distaccante. In caso di durata superiore il lavoratore distaccato è iscritto all'assicurazione previdenziale austriaca a partire dalla data iniziale del distacco.

III. Fine del rapporto di lavoro: recesso, licenziamento e dimissioni

A. Questioni generali

1. Ai sensi della legge austriaca in che modo può terminare il rapporto di lavoro?

La legge austriaca prevede i seguenti sette modi nei quali termina il rapporto di lavoro:

- nel caso di lavoro a tempo determinato alla scadenza del termine pattuito;
- durante il periodo di prova attraverso lo scioglimento del contratto;
- scioglimento consensuale del contratto di lavoro;
- recesso sia da parte del datore di lavoro sia da parte del prestatore di lavoro (Kündigung);
- licenziamento da parte del datore di lavoro;
- recesso senza preavviso da parte del prestatore di lavoro

Vale la pena sottolineare, in via preliminare, che le modalità di scioglimento del rapporto di lavoro possono incidere sulle pretese e sulla tipologia dei diritti previdenziali spettanti al prestatore di lavoro.

2. Quali sono le particolarità della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro?

La risoluzione consensuale prevede la volontà di entrambe le parti contrattuali di sciogliere il contratto di lavoro. Questo modo di scioglimento non è legato ad alcun termine. Anche se non previsto dalla legge, è consigliabile che lo scioglimento avvenga in forma scritta. Per particolari categorie di lavoratori (donne in stato di gravidanza, apprendisti o prestatori di servizio civile) la legge prevede prescrizioni particolari, la cui osservanza è obbligatoria a pena di invalidità della risoluzione consensuale.

B. Recesso (Kündigung)

1. Cosa si intende per recesso (Kündigung)?

Il termine "Kündigung" descrive una dichiarazione univoca e determinata (in forma scritta, orale o attraverso un comportamento concludente) del datore di lavoro o del prestatore di lavoro, secondo la quale il rapporto di lavoro viene terminato al decorrere di un determinato periodo di tempo. Il recesso del datore di lavoro, a differenza di quanto previsto dall'ordinamento

italiano, non deve essere motivato. I contratti collettivi possono, però, prevedere che il recesso debba avvenire in forma scritta.

Il partner contrattuale che non ha espresso la volontà di recedere dal contratto di lavoro non ha la possibilità di non accettare il recesso, dato che si tratta di una dichiarazione unilaterale che non necessita di accettazione. E' possibile esprimere la volontà di recedere dal contratto di lavoro anche durante la malattia dell'impiegato.

2. Quale termine deve essere rispettato dal datore di lavoro per il recesso (Kündigung)?

Per rispondere a questa domanda è necessario distinguere tra impiegati e operai.

Nel primo caso, il termine da rispettare dipende dal numero degli anni nei quali il prestatore ha lavorato per il datore di lavoro:

- da uno a due anni: sei settimane;
- da tre a cinque anni: due mesi;
- da sei a quindici anni: di tre mesi;
- da sedici a venticinque anni: quattro mesi;
- da più di ventisei anni: cinque mesi.

Inoltre, il termine deve sempre cadere alla fine di un trimestre e, quindi, il 31 marzo, il 30 giugno, il 30 settembre o il 31 dicembre. Ciò significa che il datore di lavoro deve comunicare la propria volontà di recedere dal contratto sei settimane (o due, tre, quattro o cinque mesi) prima del 31 marzo (o del 30 giugno, del 30 settembre o del 31 dicembre) a meno che il contratto di lavoro non preveda espressamente il 15 del rispettivo mese come termine per il recesso (Kündigung). In ogni caso il termine di recesso stabilito dal contratto di lavoro per il datore di lavoro non può essere più breve di quello previsto per il prestatore di lavoro. I singoli contratti collettivi possono escludere il diritto di recesso il 15 del mese.

Nel caso degli operai, il termine per il recesso da parte del datore di lavoro è di norma stabilito dai singoli contratti collettivi o dagli accordi aziendali. In assenza di disposizioni in tal senso, la legge austriaca prevede rispettivamente un termine di 14 giorni per le aziende commerciali (§ 77 GewO) o di 4 settimane nel caso di servizi di elevata professionalità, ai sensi del Codice Civile austriaco (§ 1159a ABGB).

3. Quale termine deve essere rispettato dal prestatore di lavoro per il recesso (Kündigung)?

Il termine che deve essere rispettato dal prestatore di lavoro, al contrario di quello del datore di lavoro, è unico e quindi, non dipende dagli anni di servizio. La legge prevede un termine pari a un mese dall'ultimo giorno del mese nel quale è stata espressa

la volontà di recedere dal contratto di lavoro. Tale termine può essere esteso contrattualmente fino a sei mesi. In questo caso, il termine per il recesso in capo al datore di lavoro non può essere più breve rispetto a quello previsto per il dipendente.

4. Quali pretese hanno i prestatori di lavoro nel caso di recesso (Kündigung)?

Al prestatore di lavoro spetta:

- un indennizzo per le ferie non godute indipendentemente da chi abbia espresso la dichiarazione di licenziamento. Nel caso in cui il lavoratore abbia già goduto di tutte le ferie concesse per legge non è obbligato a restituire il corrispettivo per le ferie godute in eccesso;
- il pagamento in quota della tredicesima e della quattordicesima;
- per quanto riguarda la liquidazione esistono due regimi, uno precedente all'anno 2003, che prevede la liquidazione solo nel caso in cui la dichiarazione di licenziamento sia stata espressa dal datore di lavoro, e uno più recente, secondo il quale la liquidazione spetta in ogni caso al prestatore di lavoro.

Infine, nel caso in cui il recesso sia stato espresso dal datore di lavoro, il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno alla settimana nel periodo tra la dichiarazione di recesso ed il termine effettivo del rapporto di lavoro per cercare un nuovo impiego.

5. Qual è la disciplina della clausola di non concorrenza al termine di un contratto di lavoro?

Per i contratti di lavoro stipulati dopo la data del 29.12.2015 e per le clausole di non concorrenza stipulate dopo tale data vige la disciplina seguente.

Secondo quanto disposto dal § 2c Abs. 2 AVRAG (legge austriaca sui contratti di lavoro) una clausola di non concorrenza può essere fatta valere solo nei confronti dei dipendenti la cui ultima retribuzione mensile lorda abbia superato un importo pari a venti volte la base contributiva quotidiana massima (EUR 3.240,00 per l'anno 2016), senza che nel computo di essa vengano tenuti in considerazione gratifiche una-tantum. Nel caso in cui la clausola di non concorrenza preveda il pagamento di una penale, nel caso di violazione della stessa da parte del prestatore di lavoro, essa può essere di importo massimo pari a sei volte l'ultimo stipendio netto del dipendente, gratifiche una-tantum escluse. Tale penale può comunque essere soggetta a riduzione da parte del giudice.

6. Qual è la disciplina per il recesso (Kündigung) di lavoratori ultracinquantenni?

L'attuale formulazione del § 105 Abs 3b ArbVG (legge costituzionale austriaca sul lavoro) prevede una protezione particolare

di natura sociale per i prestatori di lavoro ultracinquantenni assunti da almeno due anni nei confronti del recesso (Kündigung) da parte del datore di lavoro.

In questo senso, il recesso dichiarato nei confronti di questa categoria di lavoratori è legittimo solo qualora la prosecuzione del rapporto di lavoro implichi un considerevole pregiudizio degli interessi aziendali. Inoltre, il recesso può comunque essere soggetto ad una valutazione, in sede giudiziale, circa l'impatto dal punto di vista sociale della decisione del datore di lavoro.

Storicamente, tale particolare protezione è stata garantita in ragione della difficile ricollocazione nel mercato del lavoro dei lavoratori ultracinquantenni. Cionondimeno l'orientamento appena esposto ha subito, negli anni, una inversione di tendenza tanto che, con la Legge Federale nr. 37 del 2017, promulgata in data 29.3.2017, è stato previsto il venir meno della tutela sopra illustrata per i dipendenti che, al momento della loro assunzione, abbiano già compiuto il cinquantesimo anno di età.

Per tale categoria di lavoratori la nuova disciplina normativa prevede, per i contratti conclusi in data successiva al 1 luglio 2017, che l'età del prestatore di lavoro non possa essere considerata quale discriminante in caso di un giudizio circa la legittimità del recesso da parte del datore di lavoro dal punto di vista sociale. Questa nuova disciplina mira, nelle intenzioni del legislatore, a garantire una maggiore flessibilità del mercato del lavoro e a favorire le assunzioni di soggetti ultracinquantenni privi di occupazione.

Importante sottolineare che tale disciplina non è retroattiva e non si applica a contratti di lavoro già in essere alla data di entrata in vigore della legge.

7. Quali sono le particolarità del sistema di gestione della liquidazione (TFR) austriaco?

Dal 1 gennaio 2003 l'ordinamento austriaco ha introdotto un nuovo sistema di gestione delle quote di TFR (trattamento di fine rapporto). In base alla disciplina introdotta in seguito a tale data dalla BMVG 2002 (betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz, legge austriaca sulla previdenza sociale aziendale) il datore di lavoro è tenuto, a partire dal secondo mese dalla data di assunzione del lavoratore, al pagamento mensile di un importo pari all'1,53 % della retribuzione mensile lorda, a favore di quest'ultimo, presso una cassa di previdenza aziendale. Al momento in Austria sono otto le casse di previdenza aziendale abilitate. L'importo destinato a TFR è defiscalizzato e non soggetto a contribuzione.

Il prestatore di lavoro matura il diritto al pagamento della prestazione dopo un periodo di contribuzione pari almeno a tre anni e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in via consensuale, per recesso da parte del datore di lavoro o per sopravvenienza dell'età di pensionamento. In questi casi al lavoratore spettano le seguenti scelte:

- pagamento di un importo capitale;
- prosecuzione del pagamento presso la cassa previdenziale;
- trasferimento dei contributi presso la cassa previdenziale del nuovo datore di lavoro;
- trasferimento delle quote verso assicurazioni sulla vita, verso fondi di investimento pensionistici o verso una cassa pensionistica.

Il diritto alla prestazione previdenziale matura anche in caso di morte o interruzione dei pagamenti per un periodo superiore a cinque anni. Nel caso di licenziamento per giusta causa invece il lavoratore, pur non perdendo le quote previdenziali acquisite fino a quel momento, non può disporre liberamente di esse.

C. Licenziamento (Entlassung)

1. Come definisce il licenziamento l'ordinamento austriaco?

Il licenziamento è la risoluzione istantanea unilaterale del rapporto di lavoro a causa di un motivo grave. Il licenziamento può avvenire solamente da parte del datore di lavoro. Il motivo grave, per il quale è avvenuto il licenziamento, non deve essere nominato di preciso nel momento della dichiarazione di licenziamento, ma deve essere formulato e provato in un eventuale giudizio di impugnazione promosso dal lavoratore innanzi al Tribunale del Lavoro competente.

2. Quando può essere licenziato un operaio?

Il § 82 della legge sulle professioni del 1859 (Gewerbeordnung) prevede i seguenti casi tassativi nei quali è possibile licenziare un operaio:

- nel caso in cui l'operaio abbia esibito documenti falsi o falsificati relativi alle proprie qualifiche, durante le trattative riguardanti il rapporto di lavoro o se ha indotto in errore il datore di lavoro rispetto ad un lavoro svolto contemporaneamente a quello principale;
- nel caso in cui l'operaio non sia in grado di svolgere la propria attività durante l'orario di lavoro;
- nel caso in cui l'operaio dipenda da alcol e nonostante ripetute ammonizioni non cambi la sua situazione di dipendenza;

- nel caso in cui l'operaio compia un furto, una distrazione del patrimonio dell'impresa od un altro reato che comporti la perdita di fiducia nel lavoratore;
- nel caso in cui l'operaio sveli un segreto d'impresa oppure inizi, senza consenso del datore di lavoro, un'attività nociva per il datore di lavoro;
- nel caso in cui l'operaio lasci il lavoro senza autorizzazione o trascuri la propria attività lavorativa o influenzi negativamente gli altri operai aizzandoli, ad esempio, a lasciare il lavoro o a non svolgerlo correttamente;
- nel caso in cui l'operaio offenda l'onore o ferisca o minacci il datore di lavoro, i propri famigliari o gli altri operai dell'impresa;
- nel caso in cui l'operaio soffra di una malattia ripugnante o sia incapace di lavorare per propria colpa; e
- nel caso in cui l'operaio si trovi in carcere da più di 14 giorni.

3. Quando può essere licenziato un impiegato?

Il § 27 AngG (Angestelltengesetz; legge austriaca relativa al lavoro di impiegato) prevede alcuni esempi di casi nei quali è possibile il licenziamento di un impiegato. L'elenco non è tassativo. Il licenziamento è previsto nei seguenti casi:

- nel caso in cui l'impiegato non sia leale nei confronti del datore di lavoro;
- nel caso in cui l'impiegato, ad insaputa del datore di lavoro, si faccia fare regali o si procuri vantaggi da terzi per il proprio lavoro;
- nel caso in cui l'impiegato si comporti in modo tale da perdere la fiducia del datore di lavoro;
- nel caso in cui l'impiegato non sia in grado di svolgere la propria attività;
- nel caso in cui l'impiegato per un certo periodo non svolga la propria attività senza giustificato motivo.

Infine, l'elenco prevede anche la maggior parte dei motivi sopra previsti per il licenziamento dell'operaio.

4. Esiste un termine per il licenziamento?

Sì, il licenziamento deve avvenire nel momento immediatamente successivo a quello in cui il datore di lavoro giunge a conoscenza del comportamento del prestatore di lavoro che integra gli estremi del grave motivo. La giurisprudenza, tuttavia, concede al datore di lavoro un periodo di tempo congruo per informarsi riguardo alla procedura da seguire. Una volta trascorso tale periodo, che non è definito in modo univoco, il prestatore di lavoro non può più essere licenziato per quel determinato motivo. Ciò non toglie che il prestatore di lavoro possa dare altro motivo di licenziamento al datore di lavoro.

5. Quali sono le pretese del prestatore di lavoro in caso di licenziamento?

Nel caso in cui abbia luogo un licenziamento per grave motivo al prestatore di lavoro spetta:

- un indennizzo per le ferie non godute. Nel caso in cui le ferie siano già state godute, l'impiegato licenziato deve restituire l'indennizzo eccedente ottenuto; e
- il pagamento delle aliquote della tredicesima e della quattordicesima spettanti per i giorni effettivamente lavorati.

Nel caso in cui, nel corso di un giudizio di impugnazione promosso dal lavoratore, venga provata l'insussistenza di un grave motivo di licenziamento ed esso pertanto risulti non giustificato, al prestatore di lavoro spetta:

- un indennizzo per recesso, ovvero una somma pari alla retribuzione spettante al lavoratore per il periodo di tempo assimilabile ai termini per il recesso da parte del datore di lavoro;
- un indennizzo per le ferie non godute relative al periodo assimilabile ai termini per il recesso di cui al punto precedente;
- il pagamento delle aliquote della tredicesima e della quattordicesima spettanti per il periodo assimilabile ai termini per il recesso di cui ai punti precedenti;
- eventuale risarcimento danni.

Per quanto riguarda la liquidazione, come già anticipato esistono due regimi, uno precedente all'anno 2003 che prevede la liquidazione solo nel caso in cui la dichiarazione di licenziamento sia stata espressa dal datore di lavoro, ed uno più recente secondo il quale la liquidazione spetta in ogni caso al prestatore di lavoro.

6. La legge austriaca prevede delle protezioni contro il licenziamento?

Alcune categorie di prestatori di lavoro godono di una protezione particolare in relazione al licenziamento. Si tratta, ad esempio, delle seguenti categorie:

- membri del consiglio aziendale;
- prestatori di lavoro in aspettativa;
- donne in stato di gravidanza;
- disabili protetti.

Con eccezione dei casi di cessazione dell'impresa, queste categorie di soggetti possono essere licenziati solo con l'approvazione del Tribunale del lavoro competente per territorio. Inoltre, nel caso in cui la legge preveda l'obbligo del consiglio d'azienda, quest'ultimo deve essere interpellato nel caso di licenziamento di un prestatore di lavoro in un'impresa con più di cinque dipendenti.

D. Recesso senza preavviso da parte del prestatore di lavoro

1. Cosa prevede la legge austriaca riguardo al recesso senza preavviso da parte del prestatore di lavoro?

Il recesso senza preavviso provoca lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro da parte del prestatore di lavoro. Il § 82a della legge sulle professioni del 1859 (Gewerbeordnung) prevede un elenco dei motivi per i quali può dare le dimissioni un lavoratore, mentre il § 26 della legge austriaca relativa al lavoro di impiegato (AngG) contiene un elenco dei motivi per i quali gli impiegati possono recedere senza preavviso. Si tratta soprattutto di casi in cui il datore di lavoro viola le previsioni contrattuali. Si ha una violazione del contratto di lavoro rilevante solo nel caso in cui non è più possibile pretendere dal prestatore di continuare il proprio lavoro alle dipendenze del datore di lavoro, il quale ha violato il contratto di lavoro.

2. Quali sono le pretese del prestatore di lavoro che recede senza preavviso?

Le pretese del prestatore di lavoro che recede senza preavviso sono le medesime del caso in cui il lavoratore venga licenziato per grave motivo e il licenziamento sia ritenuto ingiustificato nell'ambito di un giudizio di impugnazione. Sul punto, si rimanda al paragrafo III.C.5.

E. Modifiche strutturali dell'impresa datrice di lavoro

1. Che cosa succede ai prestatori di lavoro nel caso di fallimento del datore di lavoro?

Per assicurare il pagamento delle retribuzioni spettanti ai prestatori di lavoro nel caso di fallimento del datore di lavoro, la legge austriaca (IESG Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz) prevede l'istituzione di un fondo volto alla gestione del denaro necessario per la retribuzione dei prestatori di lavoro.

2. Che cosa succede ai prestatori di lavoro nel caso di cessione d'azienda datrice di lavoro?

Nel caso di cessione d'azienda datrice di lavoro il cessionario diventa nuovo datore di lavoro e subentra in tutti i contratti di lavoro stipulati tra il cedente ed i singoli prestatori di lavoro. Al momento della cessione dell'azienda datrice di lavoro non deve essere fatto un calcolo relativo alla liquidazione dei prestatori di lavoro, dato che il rapporto di lavoro continua come se non fosse avvenuta alcuna cessione d'azienda. Lo stesso vale per le ferie non godute, che potranno essere utilizzate dai prestatori di

lavoro nel modo previsto dalla legge come se non fosse avvenuta alcuna cessione d'azienda.

Inoltre, la legge austriaca nel caso di cessione d'azienda prevede un divieto espresso di licenziamento dei prestatori di lavoro ed anche il divieto di diminuire la loro retribuzione. Infine, la legge austriaca prevede un istituto speciale di risarcimento dei danni subiti dai prestatori di lavoro licenziati. I danni in questione, infatti, dovranno essere risarciti dall'impresa cessionaria.

F. Imposta sulla risoluzione (Auflösungsabgabe)

Nell'anno 2013 l'ordinamento austriaco ha introdotto un'imposta che il datore di lavoro deve corrispondere alla Cassa Sanitaria (Gebietskrankenkasse) nel caso di scioglimento di rapporti lavorativi successivo al 31.12.2012. La tassa è rivalutata su base annua: nel 2017 l'importo da versare equivale ad EUR 124,00. Sono comunque previste alcune eccezioni per le quali il pagamento non è dovuto, tra cui a titolo esemplificativo:

- contratti di impiego minore,
- risoluzione durante il periodo di prova,
- contratto a tempo determinato di durata massima pari a 6 mesi,
- recesso da parte del lavoratore,
- recesso senza preavviso da parte del lavoratore,
- licenziamento per grave motivo,
- scioglimento di un contratto di apprendistato,
- morte del lavoratore.

ABA

INVEST IN AUSTRIA

1010 Vienna, Opernring 3

Tel: +43 (0)1 588 58-0

Fax: +43 (0)1 586 86 59

E-Mail: office@aba.gv.at

www.investinaustria.at