



Diritto del lavoro in Austria – Domande frequenti

Indice

1. Premessa	3
1.1. Gli autori	3
1.2. Lo studio legale EUSTACCHIO	4
2. Prima del rapporto lavorativo: nozioni generali	5
2.1. Differenze tra i vari contratti di lavoro	5
2.2. Particolarità relative alla fase nella quale si incontrano l'offerta e la domanda di lavoro	7
3. Durante il rapporto di lavoro: cosa deve essere tenuto in considerazione	9
3.1. Questioni generali	9
3.2. Home Office	13
4. Fine del rapporto di lavoro: recesso, licenziamento e dimissioni	14
4.1. Questioni generali	14
4.2. Recesso (Kündigung)	15
4.3. Licenziamento (Entlassung)	17
4.4. Recesso senza preavviso da parte del dipendente	18
4.5. Modifiche strutturali dell'impresa datrice di lavoro	19
4.6. Imposta sulla risoluzione (Auflösungsabgabe)	19

Editore:
Austrian Business Agency, Opernring 3, 1010 Wien

Responsabile del contenuto:
Dr. Andreas Eustacchio, LL.M

Produzione:

1. Premessa

La presente pubblicazione, giunta alla sua quinta 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.

Nell'edizione aggiornata si è tenuto conto di tutte le importanti novità degli ultimi due anni, in particolare per quanto riguarda le disposizioni sull'home office.

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.

1.1. Gli autori

Dr. Andreas Eustacchio, LL.M. (London, LSE)

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.

Blanca Ziernhöld

La sig.ra Blanca Ziernhöld è cresciuta in Alto Adige (Merano) e studia diritto alla Facoltà di Giurisprudenza (Juridicum) a Vienna. Da ottobre 2022 lavora per lo studio legale EUSTACCHIO.

1.2. 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. +431319 97 00
Fax. +431319 97 00 22
a.eustacchio@eustacchio.com www.eustacchio.com

2. Prima del rapporto lavorativo: nozioni generali

2.1. Differenze tra i vari contratti di lavoro

2.1.1. 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.

2.1.2. 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.

2.1.3. 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).

2.1.4. 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 feriale né i contratti relativi all'attività di volontariato.

2.1.5. 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 485,85 nel 2022). I dipendenti 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. Inoltre, il datore di lavoro, per il trattamento di fine rapporto del dipendente, deve versare alla Cassa competente un importo pari all'1,53% dello stipendio a titolo di previdenza aziendale.

2.1.6. 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'impre-

sa 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 scaturenti dal rapporto contrattuale tra l'impresa e l'agente si prescrivono in tre anni. Per quanto riguarda la prescrizione di pretese incluse nel calcolo delle prestazioni, il termine inizia a decorrere alla fine dell'anno nel quale ha avuto luogo il calcolo. Per le pretese, invece, che non risultano dal calcolo delle prestazioni, il termine per la prescrizione inizia a decorrere dalla fine dell'anno nel quale è stato terminato il rapporto contrattuale. (§ 18 HVertrG).

2.1.7. 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 gli spetta, se entro un anno dalla fine del contratto di lavoro non comunica all'impresa di fare valere le proprie pretese (§ 24 HVertrG).

2.1.8. 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 dipendenti. 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) e la legge austriaca sul riposo dal lavoro (ARG - Arbeitsruhegesetz) non viene applicata a questo tipo di impiegati.

2.1.9. 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 presti 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.

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

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

Gli annunci di lavoro non possono essere discriminanti e devono rivolgersi in modo neutro ad entrambi i sessi. Le discriminazioni sono vietate di qualsiasi natura, come ad esempio la religione, la visione politica, ecc., a meno che il rispettivo elemento discriminante rappresenti un elemento essenziale e significativo a causa dell'attività specifica. 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).

Inoltre, l'annuncio di lavoro deve contenere la retribuzione mensile minima prevista dalla legge, dal contratto collettivo nazionale o aziendale senza premi e/o pagamenti premiali. Fanno eccezione i lavoratori che occupano posizioni dirigenziali di alto livello: Per questi non è necessario fornire informazioni sulla retribuzione. È poi consigliabile inserire l'eventuale disponibilità a pagare una retribuzione maggiore rispetto al minimo previsto come per esempio attraverso la frase seguente: "È possibile ottenere una retribuzione maggiore in base alle qualifiche specifiche del candidato".

Nel caso di violazione delle disposizioni precedenti il diritto austriaco prevede delle sanzioni: Alla prima violazione il datore di lavoro ottiene un ammonimento, in caso di ulteriori violazioni, le sanzioni vanno fino all'importo di EUR 360,00.

Infine, è 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.

2.2.2. 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.

Per quanto riguarda un eventuale rimborso dei costi sostenuti dal candidato per il colloquio di lavoro, il datore di lavoro può concordare liberamente con i candidati, se rimborsare tali costi o meno. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia espressamente richiesto che il candidato si presenti personalmente, è presumibile che il datore di lavoro si impegni di fatto a rimborsare al candidato i costi sostenuti per il colloquio di lavoro. Questo significa che se l'invito al colloquio non prevede espressamente l'avviso che i costi eventualmente sostenuti sono a carico del candidato, gli stessi sono da rimborsare da parte del datore di lavoro.

2.2.3. 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. Inoltre, alcuni contratti collettivi prevedono dei periodi di prova più brevi (p.e. 14 giorni nelle attività alberghiere e gastronomiche). L'accordo relativo ad un periodo di prova più lungo rispetto a quanto previsto dalla legge o dal contratto collettivo è contrario alla legge, con la conseguenza che ci si troverà di fatto davanti ad un contratto a tempo indeterminato senza periodo di prova.

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.

2.2.4. 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 dipendenti 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 (non sono inclusi i parenti stretti del datore di lavoro impiegati nell'impresa). Tutti i dipendenti di età superiore ai 16 anni, che lavorano per l'impresa, hanno il diritto di voto attivo. Tutti i dipendenti di età superiore ai 18 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 di quattro anni. Tuttavia, a partire dall'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.

2.2.5. 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 dipendente. Le clausole contenute nel certificato di lavoro che, però, non sono state concordate oralmente sono inefficaci.

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

Le clausole "All-In" sono particolari disposizioni contrattuali in base alle quali, nel caso in cui al dipendente 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" conclusive 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 dipendente 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.

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

3.1. Questioni generali

3.1.1. 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 scaturiti 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 dipendente 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 dipendente.

3.1.2. 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 dipendenti. La legge in questione ha lo scopo di proteggere la salute, ma anche il tempo libero di esso. Non fanno parte dell'orario lavorativo il tempo che il dipendente impiega per andare e tornare dal lavoro, l'eventuale tempo nel quale esso 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 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.

A partire dall'1.9.2018 è possibile aumentare l'orario massimo di lavoro da 10 a 12 ore al giorno. Su ordine del datore di lavoro, quindi, nel caso di maggiore necessità lavorativa, il giorno lavorativo può essere esteso a 12 ore.

Così facendo, però, la media delle ore lavorative di 17 settimane consecutive non può oltrepassare le 48 ore settimanali. Inoltre, in una settimana sono ammissibili al massimo 20 ore di lavoro straordinario. Per una settimana lavorativa di 5 giorni, questo significa 4 ore di lavoro straordinario al giorno. Di conseguenza non è ammissibile lavorare più di 12 ore al giorno e più di 60 ore alla settimana (§ 9 Abs 1 AZG).

Ciononostante, la richiesta di lavorare più di 10 ore al giorno può essere rifiutata da parte del dipendente senza indicarne i motivi, se tale richiesta porterebbe esso a lavorare più di 10 ore al giorno o più di 50 ore alla settimana. Il rifiuto, però, non può comportare delle conseguenze negative per il dipendente, soprattutto in ambito retributivo, riguardo alla carriera all'interno dell'azienda ed il trasferimento di esso. Nel caso di recesso dal contratto da parte del datore di lavoro a causa del rifiuto del dipendente di lavorare più di 10 ore al giorno, quest'ultimo ha il diritto di impugnare il recesso entro il termine di due settimane.

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 dipendente 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.

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

Il presupposto per ottenere la retribuzione in caso di malattia o di infortunio sul lavoro è l'incapacità del dipendente di prestare la propria attività lavorativa. L'infortunio è definito sul lavoro, quando avviene sul luogo di lavoro oppure tra il domicilio del dipendente ed il luogo di lavoro. Nel caso in cui quest'ultimo 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 dipendente ha diritto alla retribuzione.

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

In generale, i dipendenti 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 dipendente ha lavorato per lo stesso datore di lavoro.

Ovviamente, anche in Austria il dipendente ha l'obbligo di informare il datore di lavoro il prima possibile riguardo alla propria incapacità lavorativa. Su richiesta del datore di lavoro il dipendente deve esibire un certificato medico. Nel caso in cui quest'ultimo 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.

3.1.4. 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 (Urlaubsgesetz) prevede l'esonero dal lavoro del dipendente 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 dipendente ha diritto ad un esonero dal lavoro superiore ad una settimana. Nel periodo che eccede la prima

settimana, però, il dipendente 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.

3.1.5. 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.

3.1.6. 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.

3.1.7. 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 dipendente 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 dipendente mantiene il diritto alla reintegra del suo precedente posto di lavoro.

3.1.8. 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 dipendente è protetto dal § 1330 ABGB (codice civile austriaco). Inoltre, al dipendente si applicano le norme previste in generale per il rispetto della vita privata e della famiglia. Nel caso di mobbing da parte di un dipendente nei confronti di un altro dipendente, il datore di lavoro deve ammonire il dipendente che esercita il mobbing e poi trasferirlo o licenziarlo. Quel dipendente che viene "mobbato" 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 "mobbato" di richiedere al "mobbante" il risarcimento dei danni subiti.

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

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

La legge austriaca che regola le ferie è chiamata "Urlaubsge setz" (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 dipendente lavori 6 giorni alla settimana (dal lunedì al sabato) e 36 giorni (= 6 settimane) nel caso in cui quest'ultimo 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 dipendente lavori 5 giorni alla settimana (dal lunedì al venerdì) e 30 giorni (= 6 settimane) nel caso in cui esso 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 dipendente 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 dipendente 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 dipendente 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 dipendente decade dal diritto di prendere le ferie scadute. Ovviamente, quest'ultimo 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 dipendenti sono costretti a prendere ferie. È possibile che tutti i dipendenti 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.

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

La cessione di forza lavoro consiste nella messa a disposizione di dipendenti 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 dipendente 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 nella 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.

3.1.11. 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 dipendente 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.

3.2. Home Office

3.2.1. Che cosa si intende per home office?

Si tratta di home office se l'attività professionale viene svolta esclusivamente in casa. Le norme da applicare si trovano nell'art. 2h AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Se, ad esempio, il dipendente lavora a casa solo per metà giornata e poi va in ufficio o in viaggio d'affari, non si tratta di una giornata di home office. Questo regolamento riguarda l'abitazione privata del dipendente, nonché l'abitazione del convivente e dei parenti stretti di esso. Il regolamento home office deve essere concordato per iscritto tra il dipendente e il datore di lavoro per motivi di prova.

3.2.2. Il datore di lavoro può obbligare il dipendente a lavorare da casa (tramite l'home office)?

Il dipendente non ha l'obbligo di eseguire il lavoro in home office, questo deve essere accordato per iscritto con il datore

di lavoro. Al contrario però, il dipendente non ha diritto a un ufficio a domicilio.

3.2.3. Che cosa si deve considerare in relazione all'accordo home office?

Come ogni accordo contrattuale, il contratto scritto di home office può essere stipulato per un periodo di tempo limitato. L'accordo di home office può essere risolto per giusta causa (p.e. cambiamenti significativi nell'azienda o cambiamenti nella situazione di vita dei dipendenti che rendono impossibile il lavoro in un ufficio a domicilio). Il recesso è possibile con un preavviso di un mese a partire dall'ultimo giorno del mese.

3.2.4. Quali sono gli obblighi del datore di lavoro in relazione all'home office?

Il datore di lavoro deve mettere a disposizione del dipendente i mezzi per effettuare il lavoro, quali ad esempio un computer, un cellulare, una connessione a internet ecc. Tuttavia, se il datore di lavoro non fornisce tali attrezzature e il dipendente utilizza le proprie, deve ricevere un'adeguata compensazione. L'importo effettivo di questa compensazione deve essere determinato in ogni singolo caso. Inoltre, il datore di lavoro è obbligato a rimborsare al dipendente i costi della connessione internet, ma non è obbligato a rimborsare i costi dell'elettricità.

3.2.5. Quali sono gli orari di lavoro nell'home office?

Tutte le disposizioni della legge sull'orario di lavoro e sui periodi di riposo si applicano anche al lavoro svolto in un ufficio a domicilio. Pertanto, in particolare, devono essere rispettate le disposizioni relative all'orario massimo di lavoro settimanale e giornaliero e devono essere concesse le pause e i periodi di riposo prescritti dalla legge. Il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro delle ore di lavoro.

3.2.6. L'home office è anche coperta dall'assicurazione contro gli infortuni?

Sì. L'assicurazione contro gli infortuni copre anche gli infortuni professionali che si verificano nell'ambito del lavoro a domicilio. Sono coperti anche: spesa al supermercato in giorno di lavoro home office, ritiro dei bambini dell'asilo, ecc.

3.2.7. La protezione dei dipendenti deve essere osservata anche in home office?

Sì, il datore di lavoro è responsabile della salute e della sicurezza del dipendente quando svolge il lavoro a domicilio. Deve rispettare le disposizioni in materia di tutela dei lavoratori, che comprendono soprattutto le norme relative al lavoro al videoterminale (in base al regolamento nr. 124/1998).

3.2.8. In che misura i prestatori di lavoro sono responsabili per i danni causati alle attrezzature di lavoro fornite dal datore di lavoro per l'ufficio domestico?

I dipendenti che lavorano nell'home office sono soggetti alle disposizioni della legge austriaca sulla responsabilità civile dei dipendenti (DHG – Dienstnehmerhaftpflichtgesetz). Anche i membri della famiglia sono coperti dalla responsabilità: l'importo del risarcimento dipende però dal grado di colpa e nel caso di „piccoli errori” la responsabilità può essere anche omessa del tutto.

3.2.9. Cosa prevede il forfettario dell'home office (Homeoffice-Pauschale)?

Per compensare le spese aggiuntive, il datore di lavoro può versare fino a 3 euro per ogni giorno di lavoro a domicilio, esentasse. Questo è possibile per un massimo di 100 giorni di lavoro a domicilio all'anno. In questo modo, fino a 300 euro all'anno per dipendente, possono essere esentasse. Se l'importo massimo esente da imposte di 3 euro al giorno non è esaurito o se il datore di lavoro non concede alcuna somma forfettaria, il dipendente può richiedere le spese pubblicitarie differenziali.

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

4.1. Questioni generali

4.1.1. 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 dipendente (Kündigung);
- licenziamento da parte del datore di lavoro;
- recesso senza preavviso da parte del dipendente;
- morte del dipendente.

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 dipendente.

4.1.2. 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.

4.2. Recesso (Kündigung)

4.2.1. 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 dipendente, 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. È possibile esprimere la volontà di recedere dal contratto di lavoro anche durante la malattia dell'impiegato.

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

Dal 1.10.2021, per il recesso del rapporto di lavoro degli operai si applicano gli stessi periodi e le stesse scadenze previste dalla legge per gli impiegati.

Il termine da rispettare dipende dal numero degli anni nei quali il dipendente 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 dipendente. I singoli contratti collettivi possono escludere il diritto di recesso il 15 del mese.

4.2.3. Quale termine deve essere rispettato dal dipendente per il recesso (Kündigungstermin)?

Il termine che deve essere rispettato dal dipendente, 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.

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

Al dipendente 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 dipendente.

Infine, nel caso in cui il recesso sia stato espresso dal datore di lavoro, il dipendente 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.

4.2.5. 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 5.670,00, valore valido a dicembre 2022), 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.

4.2.6. 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 dipendenti 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.

Il datore di lavoro ha però l'obbligo di cercare di dare al datore di lavoro un impiego adatto alle proprie capacità ridotte. La ricerca di tale impiego deve riguardare l'intera impresa. Nel caso in cui il dipendente possa prestare il proprio lavoro in una posizione diversa e libera all'interno dell'azienda, tale posizione gli deve essere offerta prima del recesso dal contratto di lavoro. Nel caso in cui il datore di lavoro non offra al dipendente tale funzione, il recesso è socialmente ingiustificato.

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 dipendente 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.

4.2.7. 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 (betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz, legge austriaca sulla previdenza sociale aziendale) il datore di lavoro, a partire dal secondo mese dalla data di assunzione del lavoratore, è tenuto 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 dipendente matura il diritto al pagamento della prestazione dopo un periodo di contribuzione pari ad almeno 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.

4.3. Licenziamento (Entlassung)

4.3.1. 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.

4.3.2. 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;
- nel caso in cui non maneggi con cura fuoco e luce, nonostante sia stato precedentemente avvisato;
- nel caso in cui l'operaio si trovi in carcere da più di 14 giorni.

4.3.3. 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.

4.3.4. Esiste un termine per il licenziamento?

Sì, il licenziamento deve avvenire nel momento immediato successivo a quello in cui il datore di lavoro giunge a conoscenza del comportamento del dipendente 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 dipendente non può più essere licenziato per quel determinato motivo. Ciò non toglie che il dipendente possa dare altro motivo di licenziamento al datore di lavoro.

4.3.5. Quali sono le pretese del dipendente in caso di licenziamento?

Nel caso in cui abbia luogo un licenziamento per grave motivo al dipendente 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 dipendente 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 dipendente.

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

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

- membri del consiglio aziendale;
- dipendenti 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 dipendente in un'impresa con più di cinque dipendenti.

4.4. Recesso senza preavviso da parte del dipendente

4.4.1. 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 dipendente. 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.

4.4.2. Quali sono le pretese del dipendente che recede senza preavviso?

Le pretese 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.

4.5. Modifiche strutturali dell'impresa datrice di lavoro

4.5.1. Che cosa succede ai dipendenti nel caso di fallimento del datore di lavoro?

L'apertura della procedura d'insolvenza non interrompe i rapporti di lavoro dei dipendenti con l'azienda insolvente. In linea di principio, tutti i rapporti di lavoro e di apprendistato rimangono in vigore e il curatore fallimentare esercita i diritti e gli obblighi del datore di lavoro. In caso di apertura di una procedura di insolvenza, il dipendente ha la possibilità di sciogliere il rapporto di lavoro in forma di una risoluzione anticipata.

Per assicurare il pagamento delle retribuzioni spettanti ai dipendenti 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 dipendenti.

4.5.2. Che cosa succede ai dipendenti 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 dipendenti. Al momento della cessione dell'azienda datrice di lavoro non deve essere fatto un calcolo relativo alla liquidazione dei dipendenti, 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 dipendenti 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 dipendenti ed anche il divieto di diminuire la loro retribuzione. Infine, la legge austriaca prevede un istituto speciale di risarcimento dei danni subiti dai dipendenti licenziati. I danni in questione, infatti, dovranno essere risarciti dall'impresa cessionaria.

4.6. Imposta sulla risoluzione (Auflösungsabgabe)

Nell'anno 2013 l'ordinamento austriaco ha introdotto un'imposta che il datore di lavoro doveva corrispondere alla Cassa Sanitaria (Gebietskrankenkasse) nel caso di scioglimento di rapporti di lavoro successivi all'entrata in vigore della legge. Quest'ultima è poi stata abrogata e, quindi, attualmente non esiste nessuna imposta sulla risoluzione del rapporto di lavoro.



Austrian Business Agency
A-1010 Wien, Opernring 3
Tel: +43 (0)1 588 58-0
Fax: +43 (0)1 586 86 59
E-Mail: office@aba.gv.at
www.aba.gv.at

EUSTACCHIO

Rechtsanwälte • Attorneys at Law

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