

La fine del rapporto di lavoro secondo il diritto svizzero

A livello internazionale, il diritto del lavoro svizzero è sicuramente uno dei più liberali. Permette alle parti di porre fine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento, nel rispetto degli accordi presi e della legge. A seconda del tipo di rapporto, si distinguono le modalità della sua estinzione. Esistono essenzialmente due tipi di contratti di lavoro tipici ed altri cosiddetti "ibridi".

1. Contratto di lavoro a tempo determinato

Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa, senza alcuna comunicazione fra le parti, alla data pattuita o al momento da loro definito in modo inequivocabile (per esempio, "non appena il progetto X sarà terminato").

Se il rapporto continua tacitamente dopo la scadenza del termine pattuito, da quel momento è considerato a tempo indeterminato.

Se il contratto di lavoro è stipulato per più di dieci anni, dopo dieci anni ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto per la fine di un mese, con preavviso di sei mesi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione del rapporto. L'infrazione commessa dal lavoratore o dal datore di lavoro deve essere tale da ledere in modo grave la fiducia di controparte, determinando il licenziamento o le dimissioni per "giusta causa".

2. Contratto di lavoro a tempo indeterminato

Sia il datore di lavoro sia il lavoratore possono recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il licenziamento o le dimissioni, che producono effetto soltanto se e dopo che controparte le ha ricevute.

Il licenziamento e le dimissioni si possono dare oralmente. Per avere una prova, è però consigliabile la forma scritta (può bastare la conferma firmata da controparte, di aver preso conoscenza del recesso). Nel caso in cui il contratto stipulato tra le parti preveda esplicitamente una forma ai fini della validità del recesso (lettera oppure lettera raccomandata), tale formalità è da rispettare comunque, altrimenti il recesso è nullo.

Per quanto riguarda il periodo di preavviso, ovvero il periodo che intercorre tra il momento nel quale controparte riceve il licenziamento o le dimissioni e l'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, è possibile derogare alle previsioni di legge, purché tale periodo sia uguale per il datore di lavoro e per il lavoratore. Non è cioè possibile stipulare termini diversi per il datore di lavoro e per il lavoratore:

- Per legge, il periodo di prova dura un mese; con accordo scritto fra le parti, cosiddetti contratti normali o cosiddetti contratti collettivi, il periodo di prova può essere derogato del tutto, accorciato fino al minimo di un giorno o allungato fino al massimo di tre mesi. **Durante il periodo di prova**, il preavviso previsto dalla legge per il recesso dal contratto è di sette

giorni; con accordo scritto fra le parti, contratti normali o contratti collettivi, il termine di preavviso può essere derogato del tutto, accorciato o allungato.

- **Dopo la fine del periodo di prova**, il termine di preavviso per il recesso è fissato per legge in un mese nel primo anno di servizio, in due mesi dal secondo al nono anno di servizio, e in tre mesi a partire dal decimo anno di servizio. Tale termine può essere abbreviato o prolungato con accordo scritto dei contraenti, contratti normali o contratti collettivi. Il termine, però non può essere inferiore ad un mese, salvo dove previsto da un contratto collettivo per il primo anno di servizio. Il recesso per legge ha efficacia in ogni caso alla fine di un mese; le parti possono però pattuire diversamente.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto senza preavviso, qualora si verifichi una “giusta causa” che non consenta la prosecuzione del rapporto.

Su richiesta di controparte il licenziamento o le dimissioni sono da motivare per iscritto.

3. Forme contrattuali “ibride”

Spesso vengono utilizzate forme contrattuali “ibride”.

Rientrano in tale categoria i contratti che consentono ai contraenti di recedere in qualsiasi momento dal contratto, nel rispetto delle forme e dei tempi previsti dal contratto e dalla legge, ma che prevedono una durata massima, al termine della quale si estinguono automaticamente. Per questa loro caratteristica tali contratti sono considerati contratti a tempo determinato.

Viceversa, non sono considerati contratti a tempo determinato, ma a tempo indeterminato i contratti fra aziende e lavoratori (tipicamente dirigenti) che prevedono un tempo minimo determinato (per esempio, 2 anni), dopo la scadenza del quale il rapporto continua a tempo indeterminato, con la facoltà di ciascun contraente di recedere con un preavviso di un certo numero di mesi.

4. Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Consensualmente, il datore di lavoro ed il lavoratore possono porre termine a qualsiasi rapporto di lavoro in qualsiasi momento. Per motivi probatori, in ogni caso è consigliabile la forma scritta.

calderan@altenburger.ch