

PROMEMORIA SULLA DISDETTA E SULLA PROTEZIONE DALLE DISDETTE

PROMEMORIA SULLA DISDETTA E SULLA PROTEZIONE DALLE DISDETTE

Stato al 1° maggio 1995

Contenuto	Pagina
Premessa	4
1 In generale	4
2 Fine del rapporto di lavoro	5
3 Preavvisi e termini di disdetta legali	6
4 Preavvisi e termini di disdetta contrattuali	6
5 Motivazione della disdetta	7
6 Disdetta abusiva	7
7 Disdetta in tempo inopportuno	9
8 Risoluzione immediata del rapporto di lavoro	10
9 Servizi d'informazione	11
Allegato: Estratto dal titolo decimo del codice delle obbligazioni, "Il contratto di lavoro"	12

Il presente promemoria può essere ordinato presso l'Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale (UCFSM), 3000 Berna allegando una busta affrancata e indirizzata.

Premessa

Il presente promemoria informa sulle disposizioni legali e sulla prassi relativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro mediante disdetta. Esso si limita a riassumere i punti principali ed è perciò incompleto. Per la valutazione dei singoli casi bisogna riferirsi alle disposizioni legali, e una decisione definitiva può essere presa solamente dal giudice civile competente. Al fine di evitare malintesi dovrebbero essere considerati tutti i capoversi nei singoli capitoli.

1 In generale

11 Il codice delle obbligazioni (CO) disciplina la fine del rapporto di lavoro negli articoli 334 segg. Queste disposizioni sono sia imperative (assolute o relative) sia non imperative (dispositive).

Alle **disposizioni assolutamente imperative** non può essere derogato mediante accordo fra entrambe le parti contraenti; alle **disposizioni relativamente imperative** può essere derogato solamente a vantaggio dei lavoratori. Sono nulli (vale a dire privi di effetto) gli accordi sia orali che scritti deroganti alle disposizioni assolutamente imperative e quelli deroganti alle disposizioni relativamente imperative a svantaggio del lavoratore (art. 361 e 362 CO). Nell'allegato le disposizioni assolutamente imperative vengono contrassegnate a margine con una riga doppia (||) mentre quelle relativamente imperative con una riga semplice (|).

Le disposizioni non imperative, ossia le **disposizioni dispositive** sono sempre applicabili se le parti contraenti non hanno stipulato alcun altro accordo in merito alla relativa questione (nell'allegato senza alcuna indicazione particolare).

12 Per l'applicazione delle disposizioni di diritto civile occorre adire, in caso di controversia, il foro competente nel domicilio del convenuto o nel luogo dell'azienda. Per le controversie il cui valore litigioso non supera ventimila franchi (art. 343 CO) la procedura dinanzi a questi fori è semplice, rapida e gratuita.

Conformemente al diritto processuale cantonale, a determinate condizioni può essere messo a carico della parte soccombente il pagamento di un'indennità alla parte vincente.

2 Fine del rapporto di lavoro

21 **Il rapporto di lavoro di durata determinata**, vale a dire il rapporto di lavoro la cui durata è fissata anticipatamente (p.es: "dal 1° luglio al 31 dicembre", "fino alla fine dell'anno" o "per la durata della Fiera campionaria di Basilea"), finisce con la scadenza della durata pattuita (art. 334 cpv. 1 CO). Per questi contratti di lavoro non è necessaria per principio una disdetta.

22 **Il rapporto di lavoro di durata indeterminata**, cioè quello concluso per un tempo indeterminato, finisce mediante disdetta; questa può essere data da ciascuna delle parti, rispettando il preavviso e il termine previsti. Nella misura in cui il contratto di lavoro o il contratto collettivo di lavoro non richieda espressamente la forma scritta, la disdetta può, in linea di massima, essere data anche oralmente. Tuttavia la forma scritta è raccomandabile al fine di poter fornire le necessarie prove al riguardo. Sono determinanti i preavvisi e i termini di disdetta fissati nel contratto di lavoro, nel contratto collettivo o nel contratto normale. Se questi contratti non contemplano disposizioni in merito, fanno stato i preavvisi e i termini legali.

23 In linea di massima il datore di lavoro e il lavoratore possono accordarsi in ogni momento sulla risoluzione del loro contratto di lavoro (**cosiddetto contratto di annullamento**). Per evitare eventuali difficoltà d'interpretazione è consigliabile stilare il contratto di annullamento in forma scritta.

24 Con **la morte dei lavoratori**, il rapporto di lavoro si estingue automaticamente. Tuttavia, il datore di lavoro deve continuare a pagare il salario per un determinato periodo di tempo se il lavoratore lascia il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali il defunto adempiva un obbligo di assistenza. Se la morte sopraggiunge nei primi cinque anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare ai superstiti il salario per un altro mese; se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni egli deve versare il salario per due altri mesi. (Art. 338 CO).

Con la **morte del datore di lavoro**, il rapporto di lavoro passa agli eredi. Se il lavoratore non vuole più mantenere il rapporto di lavoro, lo può disdire rispettando i termini legali della disdetta; egli non è vincolato ad un eventuale termine di disdetta stabilito contrattualmente. Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore di lavoro si estingue con la morte di questo (art. 338a CO).

3 Preavvisi e termini di disdetta legali

31 I contratti di durata indeterminata possono, **durante il tempo di prova** (= un mese di lavoro, sempreché non si sia convenuto altrimenti), essere disdetti in ogni momento con preavviso di sette giorni (art. 335b cpv. 1 CO).

Se, durante il tempo di prova, il lavoratore è impossibilitato a lavorare in seguito a malattia, infortunio o adempimento del servizio militare, il tempo di prova viene prolungato della durata dell'impedimento al lavoro a meno che le parti non abbiano convenuto altrimenti (art. 335b cpv. 3 CO).

32 **Dopo il tempo di prova**, il rapporto di lavoro può essere disdetto (art. 335c cpv. 1 CO):

- per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese;
- per la fine di un mese, dal secondo al nono anno di servizio con preavviso di due mesi;
- per la fine di un mese, dal decimo anno di servizio con preavviso di tre mesi.

4 Preavvisi e termini di disdetta contrattuali

41 I termini di disdetta previsti nel contratto devono essere gli stessi per il datore di lavoro e per il lavoratore; in caso contrario vale, per entrambe le parti, quello più lungo (art. 335a cpv. 1 CO).

42 Vi è un'eccezione se il datore di lavoro ha disdetto il rapporto di lavoro o intende disdirlo per **motivi economici** (per esempio in seguito alla chiusura

dell'impresa); in tal caso possono essere stipulati termini di disdetta più brevi a favore dei lavoratori rispetto a quelli del datore di lavoro (art. 335a cpv. 2 CO).

43 I termini di disdetta legali possono essere modificati **per contratto di lavoro scritto, contratto collettivo o contratto normale**. Possono essere resi inferiori a un mese soltanto per contratto collettivo e per il primo anno di servizio (art. 335c cpv. 2 CO).

5 Motivazione della disdetta

Chi riceve una disdetta può esigere **una motivazione scritta** dalla parte che dà la disdetta (art. 335 cpv. 2 CO). Ciò vale anche per una disdetta durante il tempo di prova.

6 Disdetta abusiva

61 Se il foro competente constata che una disdetta è abusiva, la disdetta è sì valida, ma la parte che riceve la disdetta ha diritto a un'indennità.

62 Nell'articolo 336 CO sono elencate le principali fattispecie che, quale motivo di disdetta, costituiscono un abuso di diritto. In particolare, è considerata abusiva:

- la disdetta data per una ragione intrinseca alla **personalità** del destinatario (esempi: sesso, stato civile, origine, nazionalità, omosessualità) se tale ragione non è connessa con il rapporto di lavoro. Una disdetta che viene data in seguito al cambiamento di nazionalità del lavoratore non è abusiva, se una determinata nazionalità costituiva una condizione d'assunzione;
- la disdetta data in seguito all'esercizio di un **diritto costituzionale** (esempi: appartenenza a una determinata religione o a un determinato partito politico, esercizio di un'attività politica, occupazione del tempo libero). Tuttavia, la disdetta è abusiva soltanto se l'esercizio di un diritto non lede nessun obbligo derivante dal rapporto di lavoro (in particolare l'obbligo di fedeltà). Una disdetta non è pertanto abusiva se viene data per esempio a un segretario di partito in seguito alla sua adesione ad un altro partito;

- la disdetta data per **vanificare l'insorgere di pretese derivanti dal rapporto di lavoro**. La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva se è data, per esempio, poco prima del raggiungimento di un anniversario di servizio al fine di evitare che il lavoratore riceva la gratificazione, convenuta o usuale, per anzianità di servizio;
- la disdetta data perché **il destinatario fa valere pretese derivanti dal rapporto di lavoro**. Una disdetta è abusiva se per esempio è data perché il lavoratore rivendica il salario per un impedimento al lavoro senza che vi sia colpa da parte sua (malattia, infortunio, maternità, ecc.) o le indennità convenute per il lavoro straordinario.
- la disdetta data perché il destinatario presta **servizio** obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, servizio **militare** femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente (per esempio quale giurato, scrutatore, tutore).
- la disdetta da parte del datore di lavoro per **l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore ad un'associazione di lavoratori** (sindacato) o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore.
- la disdetta da parte del datore di lavoro durante il periodo in cui il lavoratore è **nominato rappresentante dei salariati** in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa (per esempio membro della commissione aziendale, membro del comitato delle casse pensioni). La disdetta non è per contro abusiva se il datore di lavoro può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.
- la disdetta da parte del datore di lavoro nell'ambito di **un licenziamento di massa** se i rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, i lavoratori non sono stati consultati.

Occorre osservare che anche una disdetta data durante il tempo di prova può essere abusiva.

63 Il foro competente può assegnare alla parte contraente che ha ricevuto una disdetta abusiva un'**indennità** che non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore (art. 336a CO). La parte che intende chiedere quest'indennità deve fare opposizione per scritto alla disdetta presso l'altra parte, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta. Se le parti non si accordano per la continuazione

del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può adire le vie legali contro l'altra parte entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (art. 336 b CO).

7 Disdetta in tempo inopportuno

71 Dopo il tempo di prova, i lavoratori sono protetti dalle disdette che sono date durante i cosiddetti **periodi protetti** (art. 336 c cpv. 1 CO) e cioè:

- durante il **servizio** obbligatorio svizzero **militare** o di protezione civile, il servizio militare femminile o della Croce rossa e, in quanto il servizio dura più di 12 giorni, nelle 4 settimane precedenti o seguenti.
- durante un tempo determinato in caso d'impedimento al lavoro, totale o parziale, a seguito di **malattia o infortunio** non imputabili a sua colpa, e precisamente 30 giorni nel primo anno di servizio, 90 giorni dal secondo al quinto anno di servizio incluso e 180 giorni dal sesto anno di servizio in poi; Se un caso di malattia cade su due anni di servizio, per i quali sono previsti due periodi protetti di diversa durata, il periodo più lungo fa stato per l'intera durata della malattia.
- **durante (l'intera) gravidanza e le 16 settimane dopo il parto.**
- durante **il periodo** in cui il lavoratore partecipa, con il consenso del datore di lavoro, ad un **servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero.**

72 La disdetta data durante un periodo protetto è **nulla**, vale a dire è priva di effetto; per porre fine al rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve dare una nuova disdetta dopo la fine del periodo protetto.

73 La disdetta data prima dell'inizio di un periodo protetto è invece valida. Se, al momento in cui inizia il periodo protetto, il termine di disdetta **non è però ancora giunto a scadenza**, esso è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo protetto (art. 336c cpv. 2 CO). La disdetta ha ogni volta effetto solamente per la fine di un mese, sempreché nel contratto di lavoro non sia stato convenuto altrimenti (vedi cifra 32). Se il termine di disdetta prorogato da un siffatto periodo protetto non cade a fine mese, esso è protratto sino alla fine del mese successivo (art. 336c cpv. 3 CO).

Esempio: una lavoratrice riceve la disdetta a fine marzo con effetto per la fine di maggio; essa si ammala dal 15 al 31 aprile. Il termine di disdetta è sospeso durante questo periodo protetto e riprende a decorrere dal 1° maggio fino a metà giugno.
Dato

che la scadenza del termine di disdetta prorogato non coincide con la fine di un mese, esso può essere protratto sino a fine giugno (art. 336c cpv. 3 CO).

8 Risoluzione immediata del rapporto di lavoro

81 Entrambe le parti contraenti possono in ogni tempo disdire immediatamente il rapporto di lavoro **per cause gravi** senza essere vincolate da preavvisi, da termini di disdetta o da periodi protetti. Vi è una causa grave se non si può esigere dalla parte che dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto fino al prossimo termine di disdetta ordinario o fino alla scadenza di una determinata durata prevista (art. 337 CO).

82 A richiesta dell'altra parte, la parte che dà la disdetta deve motivare per scritto la risoluzione immediata del rapporto di lavoro . (art. 337 cpv. 1 CO).

83 Una disdetta immediata per cause gravi è considerata **una risoluzione giustificata del contratto di lavoro**. Il foro competente può, su azione giudiziaria, assegnare il pieno risarcimento del danno alla parte che dà la disdetta, se la causa grave consiste in una violazione del contratto da parte di chi riceve la disdetta (art. 337b CO).

84 Con **una disdetta immediata ingiustificata** da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro cessa sì legalmente, ma i lavoratori hanno diritto a tutte le prestazioni (p.es. salario, quota della tredicesima mensilità o gratifica) che avrebbero ricevuto se il rapporto di lavoro fosse cessato in modo ordinario. I lavoratori devono tuttavia lasciar dedurre quanto hanno risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro (per es. spese di viaggio, abiti da lavoro) e quanto hanno guadagnato con un altro lavoro o quanto avrebbero potuto guadagnare (art. 337c cpv.1 e 2 CO).

Chi intende far valere questo diritto deve intentare un'azione giudiziaria presso il foro competente. L'esercizio di tale diritto non presuppone che dopo il licenziamento immediato i lavoratori offrano i loro servizi. E' tuttavia raccomandabile protestare per scritto contro il licenziamento immediato e continuare ad offrire i propri servizi al fine di poter fornire le necessarie prove al riguardo.

85 Il giudice può **inoltre** obbligare il datore di lavoro a versare **un'indennità** ai lavoratori licenziati immediatamente e senza una causa grave; tale indennità non

può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore (art. 337c cpv. 3 CO). Nel determinare l'ammontare dell'indennità, il giudice terrà conto del modo in cui è avvenuto il licenziamento immediato e in che misura questo colpisce il lavoratore.

86 Se il lavoratore **senza una causa grave non inizia o abbandona l'impiego**, si tratta parimenti di una risoluzione ingiustificata del contratto di lavoro. Essa dà al datore di lavoro il diritto ad un'**indennità forfettaria** corrispondente ad un quarto del salario mensile. Egli ha inoltre il diritto al risarcimento di un eventuale danno suppletivo. Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità forfettaria, il giudice competente può ridurre tale importo (art. 337d CO).

9 Servizi d'informazione

Le segreterie dei tribunali del lavoro forniscono di regola informazioni sul diritto del lavoro. Un elenco dei competenti tribunali del lavoro rispettivamente dei tribunali di prima istanza che si occupano di controversie relative al contratto di lavoro può essere ottenuto presso l'Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale (UCFSM), 3000 Berna **allegando una busta affrancata e indirizzata**. La Divisione della protezione dei lavoratori e del diritto del lavoro dell'UFIAML fornisce parimenti informazioni di natura generale in merito al diritto del lavoro (telefono 031 322 29 48).

Estratto dal titolo decimo del codice delle obbligazioni, "Del contratto di lavoro"

Art. 334 G. Fine del rapporto di lavoro
 I. Rapporto di lavoro di durata determinata

¹Il rapporto di lavoro di durata determinata cessa senza disdetta.

²Se continua tacitamente dopo la scadenza della durata pattuita, è considerato di durata indeterminata.

³Se stipulato per più di dieci anni, può, dopo dieci anni, essere disdetto in ogni tempo da ciascuna delle parti per la fine di un mese, con preavviso di sei mesi.

Art. 335 II. Rapporto di lavoro di durata indeterminata
 1. Disdetta, in generale

¹Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti.

²La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto.

Art. 335a 2. Termini di disdetta
 a. in generale

¹Non possono essere stipulati termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il lavoratore; ove siano stipulati, vale quello più lungo.

²Tuttavia, se il datore di lavoro ha disdetto il rapporto di lavoro o ha manifestato l'intenzione di disdirlo per motivi economici, termini di disdetta più brevi possono essere stipulati a favore del lavoratore per accordo, contratto normale o contratto collettivo.

Art. 335b b. durante il tempo di prova

¹Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; è considerato tempo di prova il primo mese di lavoro.

²Deroghe possono essere convenute per accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo; il tempo di prova non può comunque superare i tre mesi.

³Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.

Art. 335c c. dopo il tempo di prova

¹Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi.

²Questi termini possono essere modificati per accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo; possono essere resi inferiori a un mese soltanto per contratto collettivo e per il primo anno di servizio.

...

Art. 336 III. Protezione dalla disdetta
 1. Disdetta abusiva
 a. Principio

¹La disdetta è abusiva se data:

- a. per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- b. perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- c. soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;

- d. perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- e. perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.

²La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

- a. per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;
- b. durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.
- c. nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).

³Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.

Art. 336a b. Sanzione

¹La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.

²L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri titoli giuridici.

³Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett.c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.

Art. 336b c. Procedura

¹La parte che intende chiedere un'indennità in virtù degli articoli 336 e 336a deve fare opposizione per scritto alla disdetta presso l'altra, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.

²Se l'opposizione è fatta validamente e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione entro 180 giorni della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 336c 2. Disdetta in tempo inopportuno
a. da parte del datore di lavoro

¹Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro;

- a. allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce-Rossa e, in quanto il servizio duri più di dodici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b. allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
- c. durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto della lavoratrice;
- d. allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.

²La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel capoverso 1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

³Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

Art. 336d b. da parte del lavoratore

¹Dopo il tempo di prova, il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'articolo 336c capoverso 1 lettera a, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.

²L'articolo 336c capoversi 2 e 3 è applicabile per analogia.

Art. 337 IV. Risoluzione immediata
1. Presupposti
a. per cause gravi

¹Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi; a richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per scritto.

²È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.

³Sull'esistenza di tali cause, il giudice decide secondo il suo libero apprezzamento, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.

Art. 337a b. per insolvenza del datore di lavoro

In caso d'insolvenza del datore di lavoro, il lavoratore può recedere immediatamente dal rapporto di lavoro, in quanto non gli sia prestata entro congruo termine una garanzia per le pretese derivanti da tale rapporto.

Art. 337b 2. Conseguenze
a. della risoluzione giustificata

¹Se la causa grave per la risoluzione immediata consiste in una violazione del contratto da parte di un contraente, questi dovrà il pieno risarcimento del danno, tenuto conto di tutte le pretese derivanti dal rapporto di lavoro.

²Negli altri casi, il giudice determina le conseguenze patrimoniali della risoluzione immediata, secondo il suo libero apprezzamento e tenendo conto di tutte le circostanze.

Art. 337c b. del licenziamento ingiustificato

¹Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.

²Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.

³Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità ch'egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, tenuto conto di tutte le circostanze; l'indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.

Art. 337d c. del mancato inizio o dell'abbandono ingiustificati dell'impiego

¹Se il lavoratore senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto a una indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile, egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.

²Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero apprezzamento.

³Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, dev'essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.

4 ...

Art. 338 V. Morte del datore di lavoro o del lavoratore
1. Morte del lavoratore

¹Con la morte del lavoratore, il rapporto di lavoro si estingue.

²Tuttavia, il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per due altri mesi sempreché il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.

Art. 338a 2. Morte del datore di lavoro

¹Con la morte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro passa agli eredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.

²Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore di lavoro si estingue con la morte di questo; il lavoratore può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto.

...

Art. 343 K. Procedura civile

¹Per le controversie derivanti dal rapporto di lavoro vale, a scelta, il foro del domicilio del convenuto oppure il foro del luogo dell'azienda o dell'economia domestica cui il lavoratore presta la propria opera.

²I Cantoni sono tenuti a prevedere una procedura semplice e rapida per le controversie derivanti dal rapporto di lavoro, il cui valore litigioso non superi ventimila franchi; il valore litigioso è determinato dall'ammontare della domanda, indipendentemente dalle conclusioni riconvenzionali.

³In caso di controversie a tenore del capoverso precedente, alle parti non possono essere imposte né tasse, né spese giudiziarie; tuttavia, il giudice può infliggere una multa alla parte temeraria e metterle a carico le tasse e spese o parti di esse.

⁴Per queste controversie, il giudice accerta d'ufficio i fatti e apprezza liberamente le prove.

| Disposizioni relativamente imperative. Spiegazione v. cifra 11.

|| Disposizioni assolutamente imperative. Spiegazione v. cifra 11.

L:\abt1\allg\divabt\künkop1i.doc