ARBEITSRECHT IN ITALIEN

Im Folgenden werden die Grundregeln dargestellt, die bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern in Italien zu beachten sind.

Vorsicht!

Detailfragen richten Sie bitten an die Außenwirtschaftsorganisation in der Wirtschaftskammer Österreich (E-Mail: aussenwirtschaft.westeuropa@wko.at).

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich schriftlich oder mündlich zustande kommen. Aus Gründen der Beweisbarkeit empfiehlt sich der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer nachstehende Inhalte mitzuteilen:

- Arbeitsort und Arbeitszeit,
- Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Einstufung, Qualifikation und Entlohnung,
- Urlaubszeit.

Bezüglich Arbeitszeit, Dauer der Probezeit, Jahresurlaub und Kündigungsfrist muss auf die so genannten Standeskollektivverträge verwiesen werden.

Vorsicht!

Eine Befristung muss immer schriftlich vereinbart werden. Ist das nicht der Fall, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet.

Mindestlohn

In vielen Branchen gelten Kollektivverträge, die Mindestlöhne vorsehen. Bei Fehlen von kollektivvertraglichen Regelungen oder einer Parteienvereinbarung wird die Entlohnung von den Gerichten festgelegt.

Probezeit

Die Probezeit kann maximal 6 Monate dauern. Während der Probezeit kann der Arbeitsvertrag sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen jederzeit aufgelöst werden. Wird die Probezeit für eine bestimmte Mindestzeit festgesetzt, kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht vor Ablauf dieser Frist erfolgen.

Arbeitszeit und Ruhezeit

Die tägliche Normalarbeitszeit wird in den einzelnen Kollektivverträgen geregelt. Nach 6 Arbeitsstunden haben die Arbeitnehmer aber jedenfalls Anspruch auf zumindest 10 Minuten Pause. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden. Die Wochenendruhe umfasst zumindest 24 Stunden, die auf den Sonntag zu fallen haben. Ein Arbeitnehmer darf in einem Kalenderjahr höchstens 250 Überstunden leisten.

Zuschläge

Unter welchen Voraussetzungen Überstunden anfallen und mit welchen Zuschlägen diese abzugelten sind, ist nicht gesetzlich geregelt, sondern ergibt sich aus den Kollektivverträgen. Die Kollektivverträge legen auch die Zuschläge für Feiertags- und Nachtarbeit fest.

Urlaub

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 4 Wochen. Die Kollektivverträge sehen zusätzliche Urlaubsansprüche und Ansprüche auf bezahlte Freizeit (als Abgeltung für abgeschaffte Feiertage) vor.

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Sowohl die Kündigung durch den Arbeitgeber als auch die Kündigung durch den Arbeitnehmer bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nur bei Vorliegen bestimmter gesetzlicher Kündigungsgründe kündigen. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis ohne Nennung eines speziellen Kündigungsgrundes aufkündigen.

Die Kündigungsfristen werden von den einzelnen Kollektivverträgen festgelegt und sind je nach Arbeitnehmerkategorie (Arbeiter/Angestellte), Einstufung und Dienstalter unterschiedlich.

Neben der Kündigung ist für beide Vertragsteile auch eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund (Entlassung bzw. Austritt) zulässig.

Sonderregeln gelten bei der Kündigung von leitenden Angestellten.

Kündigungsgründe

Die Kündigung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber kann betrieblich-organisatorisch oder durch Umstände in der Person des Arbeitnehmers begründet werden.

Abfertigung

In Italien gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Vorsicht!

Dieser Anspruch des Arbeitnehmers besteht unabhängig von der Art der Beendigung.

Die Abfertigung wird ermittelt, indem für jedes Dienstjahr ein Anteil berechnet wird, der gleich hoch sein muss und keinesfalls höher sein darf, als die für das betreffende Jahr geschuldete und durch 13,5 geteilte Entlohnung.

Stand: November 2009

Diese Information ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!