



Rundschreiben – Löhne

ausgearbeitet von: Dott. Philipp Aichner

Bruneck, den 03.09.2019

Arbeitsvertrag

Unter einem Arbeitsvertrag verstehen wir ein Rechtsgeschäft zwischen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, durch den sich der Arbeitnehmer zur Erbringung einer bestimmten geistigen und/oder körperlichen Leistung und der Arbeitgeber zur entsprechenden Entlohnung verpflichten. Die Rechtsgrundlagen finden wir im italienischen Zivilgesetzbuch und in den jeweiligen Kollektivverträgen. Der Art. 2094 des ZGB definiert beispielsweise den lohnabhängigen Arbeitnehmer: „Arbeitnehmer ist, wer sich verpflichtet, gegen Entlohnung im Unternehmen durch geistige oder manuelle Arbeitsleistung in Abhängigkeit vom Unternehmer und unter dessen Leitung mitzuarbeiten.“ Der Arbeitsvertrag muss die vier Elemente laut Art. 1325 des Zivilgesetzbuches einhalten: **Einigung der Parteien, Rechtsgrund, Gegenstand und Form.**

Einigung der Parteien

Bevor es überhaupt zur Gründung eines Arbeitsvertrages kommt, müssen die beiden Rechtssubjekte die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, um das Rechtsverhältnis zu begründen. In Italien erlangt man mit dem 16.ten (in bestimmten Fällen bereits mit dem 15.ten) Lebensjahr die Fähigkeit, eine Arbeitsleistung zu verrichten. Die Fähigkeit einen Arbeitsvertrag selbst abzuschließen hingegen ist erst mit der Volljährigkeit (Vollendung des 18.ten Lebensjahres) möglich. Mit Einwilligung eines Elternteiles oder Vormundes kann jedoch ein Arbeitsvertrag im Alterszeitraum zwischen 15 und 18 Jahren abgeschlossen werden.

Der Arbeitgeber wird hingegen vom italienischen Gesetzgeber nicht definiert. Folgende Rechtssubjekte können allerdings als Arbeitgeber fungieren: Einzelfirma, Personen- bzw. Kapitalgesellschaften, Privatpersonen bei Anstellung von Hausangestellten, Vereinigungen, Vereine, öffentliche Einrichtungen, politische Parteien sowie Gewerkschaften usw.

Die Einwilligung zum Abschluss eines Arbeitsvertrages darf nicht infolge eines Irrtumes, aufgrund Gewalt erzwungen oder mit Arglist erschlichen worden sein. In diesem Fall kann eine Nichtigkeitserklärung verlangt werden.



Rechtsgrund

Im Arbeitsvertrag ist der Rechtsgrund der Tausch zwischen geistiger und/oder körperliche Arbeitsleistung seitens des Arbeitnehmers und entsprechende Entlohnung des Arbeitgebers. Der Rechtsgrund ist nicht gegeben, wenn er gegen zwingende Vorschriften, die Grundwertungen der Rechtsordnung oder die guten Sitten verstößt (Art. 1343 ZGB).

Gegenstand

Der Gegenstand des Arbeitsvertrages ist die wechselseitige Verpflichtung für die Erbringung der Arbeitsleistung und die monetäre Entschädigung. Der Gegenstand eines jeden Vertrages muss möglich, erlaubt, bestimmt oder bestimmbar sein (Art. 1346 ZGB).

In der Praxis bedeutet dies, dass die zu verrichtende Arbeitsleistung spezifiziert werden bzw. bestimmbar sein muss. Aufgrund dieser Tätigkeit wird der Arbeitnehmer/Mitarbeiter in die entsprechende Lohnstufe des vorgesehen Kollektivvertrages (Tarifvertrag) eingestuft. Aufgrund der Kategorie lässt sich dann der Mindestlohn ermitteln, welcher Grundlage für die Gehaltsabrechnung und Lohnabrechnung ist.

Form

Der Arbeitsvertrag kann sowohl mündlich als auch schriftlich abgeschlossen werden. Es ist allerdings immer die schriftliche Form des Arbeitsvertrages zu empfehlen, denn nur durch diese Form sind Klauseln wie Probezeit, Befristung des Dienstverhältnisses, Wettbewerbsverbot u. a. m. rechtlich wirksam.

Wann ist ein Arbeitsvertrag ungültig?

Ein Arbeitsvertrag kann auch ungültig sein. Erfüllen die Vertragsparteien beispielsweise nicht die Voraussetzungen für den Abschluss, so ist der Vertrag annullierbar. Sollte der Rechtsgrund und/oder Gegenstand fehlen oder ungültig sein, kann der Vertrag als nichtig erklärt werden.