

CORONAVIRUS: QUALI SONO I MIEI DIRITTI E DOVERI?

Il Coronavirus ci pone di fronte a una serie di grandi difficoltà. Dobbiamo ripensare la nostra vita quotidiana, improvvisare, riorganizzarci. Ma quali sono i diritti e i doveri dei dipendenti? E a cosa devono prestare attenzione i datori di lavoro? Lo abbiamo chiesto al nostro Servizio legale.

DIPENDENTI

L'azienda in cui lavoro ha dovuto chiudere su ordine delle autorità. Ho diritto alla continuazione del pagamento del salario?

Sì. La chiusura dell'azienda su ordine delle autorità rientra nel rischio d'esercizio del datore di lavoro. Pertanto il dipendente ha diritto a continuare a ricevere il salario, anche se ciò può comportare un pesante onere per il datore di lavoro. Tuttavia, in determinate circostanze, in base al suo dovere di fedeltà il dipendente può essere tenuto a recuperare le ore in cui non ha prestato servizio.

Ho paura di essere contagiato al lavoro o durante il tragitto casa-lavoro. Posso astenermi dall'andare al lavoro?

Se ci sono motivi specifici, ad esempio se è evidente che il datore di lavoro non rispetta le norme igieniche o di protezione, si può essere legittimati a rifiutarsi di lavorare. In questo caso si ha comunque diritto a ricevere il salario. Tuttavia, se un dipendente rimane a casa dal lavoro per motivi puramente soggettivi (timore di infezione da coronavirus), in linea di principio si tratta di un rifiuto ingiustificato di lavorare, il diritto al salario decade e possono esserci conseguenze ai sensi del diritto del lavoro (ad es. ammonimento, provvedimenti disciplinari). Tuttavia, molti datori di lavoro si comportano in modo accomodante nel contesto attuale. Conviene dunque cercare il dialogo.

Ho contratto il coronavirus e quindi non posso andare al lavoro. Ricevo comunque il salario?

Sì, in questo caso si ha diritto a continuare a ricevere il salario dal datore di lavoro. In assenza di assicurazione d'indennità giornaliera per malattia, la durata della continuazione del pagamento del salario si basa sulle disposizioni dell'art. 324a/b del CO e sulle scale applicate dai tribunali (scala di Berna, Basilea, Zurigo).

Sono impiegato a ore. Il mio datore di lavoro mi ha mandato a casa / ha dovuto chiudere l'attività. Ho diritto a continuare a ricevere il salario?

Dipende dalla forma del contratto di lavoro. Se si lavora con retribuzione oraria e prestando servizi occasionali e/o a chiamata, probabilmente non si ha diritto alla continuazione del pagamento del salario. Se invece è stato concordato un grado di occupazione fisso o se attraverso i servizi svolti negli ultimi mesi/anni si è prestato un carico di lavoro fisso oppure se, ad esempio, sono già previsti turni di servizio in un piano di lavoro, allora in genere si ha diritto a continuare a ricevere il salario. La base di riferimento è costituita dal salario medio degli ultimi 12 mesi o dai turni di servizio già programmati.

Ho figli piccoli che hanno bisogno di assistenza. Scuole, asili e doposcuola sono chiusi. Non mi è possibile organizzare un'assistenza da parte di altri. Devo comunque lavorare? Ricevo il salario se non lavoro?

I tutori legali hanno l'obbligo legale di prendersi cura dei figli. Se l'assistenza ai figli non è assicurata in altro modo, il datore di lavoro non può obbligare il dipendente a lavorare e, se quest'ultimo non lavora, non si tratta di rifiuto di lavorare. Tuttavia, il salario è generalmente dovuto solo per tre giorni.

Una situazione in cui la custodia dei figli non è garantita a causa di un ordine delle autorità ad oggi non si era mai verificata, pertanto non esistono ancora sentenze relative a un caso di questo tipo. In questa situazione è consigliabile cercare il dialogo con il datore di lavoro per trovare una soluzione o un compromesso (telelavoro, riduzione del grado di occupazione, congedo non retribuito, compensazione di ore extra, ecc.).

Il datore di lavoro può stabilire a breve termine un divieto di ferie a causa del coronavirus?

Di base è il datore di lavoro a stabilire quando è possibile andare in ferie. Questi è però tenuto a prestare attenzione alle esigenze del lavoratore. Inoltre, il lavoratore ha diritto a un'assegnazione tempestiva delle vacanze. Il rinvio di ferie già concordate è giustificato solo per gravi motivi. Tuttavia, un cambiamento nell'assegnazione delle ferie dovuto a esigenze aziendali impreviste e urgenti deve essere accettato. Il rinvio deve essere comunicato al dipendente nel più breve tempo possibile. Il datore di lavoro deve risarcire al dipendente il danno che ne deriva.

Il datore di lavoro può proibire i viaggi di lavoro? E i viaggi di piacere?

Nella situazione attuale il datore di lavoro può emettere divieti di viaggi di lavoro.

La situazione è più complessa per quanto riguarda i viaggi privati dei dipendenti. Un divieto generico per i dipendenti di recarsi in determinate regioni nell'ambito di viaggi privati è normalmente fuori luogo. I dipendenti devono però tenere conto che il datore di lavoro in questo caso potrebbe impedire loro di accedere al luogo di lavoro per un certo periodo di tempo. La questione della continuazione del pagamento del salario deve essere trattata separatamente e valutata caso per caso. Nella situazione attuale, comunque, il datore di lavoro ha buoni motivi per chiedere che i dipendenti lo informino di propria iniziativa di eventuali viaggi programmati in aree a rischio. In alcuni casi il dovere di fedeltà può addirittura richiedere di rinunciare temporaneamente a tali viaggi.

DATORI DI LAVORO

Quali misure di protezione specifiche devo adottare come datore di lavoro nella mia azienda?

Ogni datore di lavoro deve prendersi cura della salute e della sicurezza dei propri dipendenti: lo prevede il suo dovere di assistenza. In particolare si applicano le disposizioni pertinenti del Codice delle obbligazioni (ad es. art. 328 CO) e della Legge sul lavoro e relative ordinanze (ad es. art. 6 LL / OLL 3). In base a queste disposizioni è previsto anche che il datore di lavoro adotti le misure preventive imposte e ragionevoli per evitare il contagio o la diffusione di malattie sul luogo di lavoro.

In quali circostanze posso richiedere un'indennità per lavoro ridotto?

È possibile richiedere un'indennità per lavoro ridotto per i dipendenti se il mancato lavoro è da ricondurre a una misura ordinata dalle autorità. In relazione al coronavirus, sono rilevanti in particolare le seguenti circostanze: l'azienda non può lavorare a causa di divieti di importazione o esportazione di materie prime o merci ovvero a causa di razionamento di materie prime, materiali operativi o combustibili; i dipendenti non possono recarsi al lavoro a causa di restrizioni del servizio dei trasporti pubblici o del blocco delle strade di accesso; l'azienda non può continuare l'attività a causa di un'interruzione prolungata o di una notevole limitazione dell'approvvigionamento energetico. Inoltre, è da presumere l'esistenza del diritto a richiedere l'indennità se a causa di misure ufficiali l'azienda ha dovuto essere chiusa e/o i clienti non si presentano. Questo è il caso, ad esempio, se in seguito a un divieto di assembramento devono essere annullati eventi.

Posso richiedere un'indennità per lavoro ridotto per i dipendenti che devono rimanere a casa per occuparsi dei figli?

No, l'impedimento dei dipendenti a svolgere il proprio lavoro è responsabilità dei dipendenti.

Sono un lavoratore autonomo (parrucchiere, estetista, ecc.) e ora devo chiudere la mia attività. Ho diritto a ricevere prestazioni?

Purtroppo no, l'interruzione di esercizio rientra nei rischi dei lavoratori indipendenti: si tratta del cosiddetto rischio d'impresa. Alcune assicurazioni coprono questo tipo di interruzione di esercizio, quindi occorre verificare se si è assicurati in questo senso – caso tuttavia raro. Il Consiglio federale ha comunque assicurato, almeno verbalmente, il sostegno finanziario agli imprenditori interessati. Resta tuttavia da vedere come questa garanzia sarà attuata nella pratica. Nelle circostanze sopra descritte, il lavoro a orario ridotto può essere richiesto per i dipendenti di un'azienda al fine di ridurre i crediti di salario a breve termine.

Posso richiedere ai dipendenti di lavorare da casa?

Sì, questo rientra in linea di principio nelle facoltà del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve mettere a disposizione il materiale necessario e assumersi eventuali costi aggiuntivi.