

Lukasz Pisarczyk

Il licenziamento individuale in Polonia*

Sommario: **1.** Premessa. **2.** Il recesso dal contratto di lavoro: caratteristiche generali. **3.** La tutela speciale in caso di licenziamento. **4.** Gli esuberi. **5.** Il recesso dai contratti di lavoro a tempo indeterminato. **6.** Il recesso dai contratti di lavoro a tempo determinato. **7.** Il licenziamento senza preavviso. **8.** I rimedi in caso di licenziamento illegittimo. **9.** Conclusioni.

I. *Premessa*

All'inizio del nuovo secolo, la politica occupazionale europea deve affrontare nuove sfide. La globalizzazione, i cambiamenti tecnologici dinamici, la crescente disoccupazione e i problemi demografici stanno sollevando questioni fondamentali con riferimento al modello tradizionale del lavoro a tempo indeterminato. La regolamentazione del recesso dal contratto di lavoro è diventata più flessibile in molti Paesi. La parziale eliminazione della tutela in materia di licenziamento consente al datore di lavoro di adeguare il numero dei dipendenti e la struttura dell'occupazione alla variata situazione economica. Il nuovo orientamento della politica occupazionale è considerato un compromesso tra le esigenze del mercato e quelle dei lavoratori relativamente alla stabilità del lavoro e alle sue condizioni (*flexicurity*)¹.

L'ordinamento polacco va ricondotto ai sistemi continentali di diritto

* La traduzione dall'inglese è di Antonella Napolitano, ricercatrice di Lingua e traduzione - Lingua inglese nell'Università del Sannio, Benevento.

¹ La flessibilità non può essere associata ad un deterioramento delle condizioni di vita e di lavoro. È stato sottolineato che lo sviluppo economico, al quale non si accompagna un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, non può essere considerato progresso: v. SUPLOT, *Perspectives on work*, in *ILR*, 1996, vol. 6, p. 609. Una politica di mercato flessibile e innovativa utilizza un diverso angolo visuale con riferimento al modo in cui i diritti e gli interessi dei lavoratori sono tutelati.

del lavoro, nei quali la tutela in caso di licenziamento ha tradizionalmente svolto un ruolo importante. La regolamentazione riguardante il recesso dal contratto di lavoro è prevista principalmente dalla legge del 26 giugno 1974 – il codice del lavoro² –, d'ora in poi “codice” o “CL”.

La versione originaria del codice forniva standard di protezione relativamente elevati. A quel tempo la regolamentazione riguardante la cessazione del rapporto di lavoro era influenzata dalle caratteristiche del sistema economico, all'interno del quale un ruolo di primo piano era svolto dallo Stato in qualità di maggiore proprietario e organizzatore di ogni attività economica³. In strutture stabili di grandi dimensioni non vi era necessità di flessibilità. La questione della flessibilità dell'occupazione, specialmente all'interno delle imprese, cominciò ad emergere nel 1989 con l'inizio della transizione verso un nuovo sistema economico e sociale. Il governo polacco dell'epoca adottò tutte le misure necessarie per facilitare i cambiamenti e per tutelare i lavoratori interessati. La legislazione allora varata includeva la legge sui licenziamenti collettivi⁴. Un intervento normativo importante successivo è stato la legge 2 febbraio 1996, che ha modificato il codice del lavoro ed altre leggi⁵. Da allora vi sono state ulteriori modifiche del codice, sollecitate dal mutare delle condizioni economiche e dalla necessità di adattare l'ordinamento polacco agli standard europei.

Ai nostri giorni, il diritto del lavoro è sempre più considerato un importante strumento di politica sociale volto a migliorare la situazione del mercato del lavoro. I cambiamenti legali sembrano una reazione al livello particolarmente elevato di disoccupazione (circa il 13%) e all'emigrazione di un numero considerevole di lavoratori polacchi. Il fenomeno dell'alta percentuale di disoccupazione, che è considerato il problema sociale più serio della Polonia contemporanea, è di cruciale importanza per comprendere la

² Gazzetta delle leggi del 1998, n. 21, provvedimento n. 94. Per redigere il presente contributo è stato utilizzato il *Polish Labour Code, Bilingual edition, Polish-English*, con traduzione in inglese di K. Michalowska, C.H. Beck, 2003.

³ Cfr. SEWERYNSKI, *Polish Labour Law from Communism to Democracy*, Warszawa, 1999, pp. 17-27.

⁴ Sostituita dalla legge del 13 marzo 2003 su *Particolari principi concernenti il recesso dal contratto di lavoro per ragioni non connesse ai lavoratori* (Gazzetta delle leggi del 2003, n. 90, provvedimento n. 844), da qui in poi denominata CRA.

⁵ Gazzetta delle leggi del 1996, n. 24, provvedimento n. 110.V. SEWERYNSKI, *op. cit.*, pp. 38-56.

posizione del legislatore, che accetta una maggiore flessibilità di impiego della manodopera solo a condizione che la parziale eliminazione delle garanzie possa contribuire alla creazione di nuovi posti di lavoro.

Riassumendo, il recesso dal contratto di lavoro è disciplinato da una serie di regole, incluse il codice del lavoro e la legge sui licenziamenti collettivi. Il codice si applica a tutti i lavoratori, salvo diversa disposizione. La legge sui licenziamenti collettivi deroga alle regole generali nell'ipotesi in cui il licenziamento avviene per uno o più motivi non legati ai singoli prestatori di lavoro. È importante sottolineare che la seconda legge disciplina non solo i licenziamenti collettivi, ma anche gli aspetti individuali del recesso dal contratto di lavoro per motivi economici, tecnici e organizzativi. Inoltre, vi sono norme specifiche che si applicano a particolari gruppi di lavoratori. Per esempio, i dipendenti pubblici godono di una tutela maggiore rispetto agli altri prestatori di lavoro.

2. *Il recesso dal contratto di lavoro: caratteristiche generali*

In teoria, la legislazione polacca prevede una tutela complessa in caso di recesso dal contratto di lavoro. In pratica, due sono i fattori che rivestono un ruolo importante: il tipo di contratto e se il lavoratore è rappresentato oppure no da un sindacato. La legislazione polacca fa distinzione fra il recesso e la scadenza del contratto di lavoro.

Per quanto riguarda le ipotesi di risoluzione del contratto, si può distinguere fra mutuo consenso⁶, scadenza del contratto a tempo determinato e manifestazioni unilaterali di volontà da parte del datore di lavoro o del lavoratore. Dal punto di vista delle parti negoziali, le azioni unilaterali che danno luogo allo scioglimento del vincolo contrattuale hanno un'importanza fondamentale. Secondo la legislazione polacca, entrambe le parti possono porre termine al rapporto di lavoro senza alcun preavviso. Il recesso dal contratto di lavoro con preavviso è quello standard per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato⁷. Sono previsti anche alcuni requisiti formali per

⁶ In quest'ipotesi non si applica la regolamentazione protettiva. Le parti possono recedere da ogni contratto di lavoro. Esse decidono anche in merito al termine di recesso. Comunque, i giudici possono applicare le previsioni del codice civile che regolano i vizi della volontà.

⁷ FLOREK, *Labour Law*, in FRANKOWSKI (a cura di), *Introduction to Polish Law*, Zakamycze-Kluwer, 2005, p. 282.

quanto concerne la manifestazione di volontà da parte del datore di lavoro, e cioè deve essere formulata per iscritto e deve contenere informazioni circa il diritto di presentare ricorso al tribunale del lavoro oltre ad una motivazione, qualora sia richiesta dalla legge. Nel recedere dal contratto di lavoro, non deve essere violato il principio di non discriminazione in materia di occupazione.

La durata dei termini di preavviso dipende principalmente dal tipo di contratto. La legge prescrive un periodo minimo, che può essere ampliato dalle parti in quanto tale estensione costituisce un trattamento più favorevole per i lavoratori. La riduzione del preavviso, in quanto meno favorevole, non è invece consentita. Le parti possono ridurre il preavviso solo se espressamente previsto dalla legge. Vi sono due possibilità:

- dopo che l'atto giuridico che dà luogo al recesso dal contratto è stato già posto in essere (art. 36, § 6 LC)⁸, e
- in caso di liquidazione o insolvenza del datore di lavoro o anche per motivi non connessi ai lavoratori⁹.

Ulteriori restrizioni al recesso dal contratto sono collegate alla cosiddetta tutela generale in caso di licenziamento. Secondo tale tutela, il datore di lavoro deve fornire le motivazioni del recesso (principio della giustificazione del licenziamento) e consultare il sindacato che rappresenta il dipendente. Tali requisiti non sono richiesti con riguardo ad altri contratti di lavoro. Secondo la Corte Costituzionale, le differenze in merito alla natura giuridica dei vari tipi di contratto di lavoro giustificano detta differenziazione.

3. *La tutela speciale in caso di licenziamento*

Una tutela speciale è prevista per alcuni gruppi di lavoratori indipendentemente dal tipo contrattuale. Inoltre, una tutela speciale può essere giustificata dalla situazione personale dei lavoratori o dalla funzione sociale da loro svolta.

Vi sono due principali strumenti legali di tutela speciale: il divieto di recesso dal contratto e la necessità di ottenere l'approvazione da parte di un

⁸ È necessario un accordo delle parti negoziali.

⁹ Il datore di lavoro agisce unilateralmente, riducendo il preavviso da tre mesi ad un mese. Il lavoratore ha diritto ad un risarcimento danni corrispondente alla propria retribuzione per la restante parte del periodo di preavviso.

organismo specifico¹⁰. Il divieto di recesso è previsto in due versioni: una più forte, in base alla quale sono interdette sia la manifestazione di volontà sia la cessazione del contratto, ed una più blanda, in virtù della quale il divieto riguarda soltanto il preavviso. Nell'ultimo caso, il contratto di lavoro si estingue se la manifestazione di volontà viene fatta prima che inizi il periodo di tutela¹¹. Per quanto riguarda l'obbligo del datore di lavoro di ottenere l'approvazione di un organo competente, si applica di solito ai lavoratori che svolgono particolari ruoli sociali. In Polonia vi sono più di quaranta gruppi di lavoratori a cui viene garantita una tutela speciale. Tra questi vi sono i lavoratori a cui mancano quattro anni alla pensione, i lavoratori in congedo annuale o coloro che usufruiscono di un congedo per un'altra causa giustificata di assenza dal lavoro, i lavoratori in congedo di maternità, paternità e in congedo parentale, i dirigenti sindacali, i componenti dei consigli aziendali, i componenti dei comitati aziendali europei o i lavoratori che stanno prestando il servizio di leva.

4. *Gli esuberanti*

Esistono regole speciali nel caso in cui il rapporto di lavoro venga a cessare per motivi non legati ai singoli lavoratori. La legge disciplina sia gli esuberanti collettivi sia quelli individuali. In quest'ultimo caso, essa si applica nell'ipotesi in cui un motivo non riguardante il lavoratore sia l'unica ragione di recesso dal contratto di lavoro (art. 10.1 CRA).

Lo scopo fondamentale del CRA è aiutare ad "adeguare il lavoro alle necessità e capacità del datore di lavoro", il che talvolta implica la riduzione del campo di applicazione della protezione in materia di licenziamento. D'altro canto, la legge tutela anche, in una certa misura, gli interessi dei lavoratori. Di conseguenza, la legge non solo prevede una procedura di informazione e di consultazione in caso di esuberanti collettivi, ma riconosce anche ulteriori diritti ai lavoratori, quali le indennità salariali e il diritto a ritornare a lavorare¹². Il CRA si applica ai datori di lavoro che occupano almeno venti dipendenti purché il recesso riguardi motivi non legati ai lavoratori. Gli altri

¹⁰ FLOREK, *op. cit.*, p. 283.

¹¹ FLOREK, *op. cit.*, p. 284.

¹² FLOREK, *op. cit.*, p. 285.

datori di lavoro devono, invece, applicare le disposizioni generali in materia di recesso dal contratto di lavoro. Questa regolamentazione è, in una certa misura, controversa perché i lavoratori che rientrano in tale categoria necessitano a volte di una protezione maggiore per superare le difficoltà economiche.

La legge sugli esuberi collettivi attenua sia la tutela generale sia quella speciale in caso di licenziamento. La maggior parte dei lavoratori protetti può essere collocata in esubero. Solo in alcuni casi, espressamente indicati dal CRA, il datore di lavoro non può recedere dal contratto, mentre è consentito un cambiamento dei termini e delle condizioni negoziali. La tutela in caso di recesso è inapplicabile nell'ipotesi di bancarotta o liquidazione dell'impresa, quando, di regola, tutto il personale deve essere licenziato, a meno che l'impresa o una parte di essa sia acquisita da un altro soggetto¹³.

I lavoratori in esubero hanno diritto, prima di tutto, all'indennità di fine rapporto, che attenua le conseguenze negative della cessazione del contratto. L'ammontare di tale indennità dipende dal periodo di impiego con il datore di lavoro e corrisponde a: un mese di stipendio, se il lavoratore è assunto da almeno due anni, e due mesi di stipendio, se il lavoratore è assunto da non più di otto anni (art. 8.1. CRA). Un'indennità di fine rapporto relativamente bassa non rappresenta un disincentivo significativo al licenziamento. I lavoratori collocati in mobilità nell'ambito di esuberi collettivi hanno anche diritto ad essere riassunti nel caso in cui il datore di lavoro decida di procedere a nuove assunzioni.

5. *Il recesso dai contratti di lavoro a tempo indeterminato*

In effetti, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato godono della tutela più efficace in materia di licenziamento. Il periodo di preavviso dipende dalla durata del servizio presso la specifica azienda e corrisponde a:

- due settimane, nel caso in cui un lavoratore sia assunto da meno di sei mesi;
- un mese, nel caso in cui un lavoratore sia assunto da almeno sei mesi;
- tre mesi, nel caso in cui un lavoratore sia assunto da almeno tre anni.

¹³ FLOREK, *op. cit.*, p. 285.

Quando intende recedere dal contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro deve soddisfare due ulteriori condizioni. In primo luogo, deve giustificare il licenziamento¹⁴. In secondo luogo, deve consultare il sindacato che rappresenta il lavoratore.

Per quanto riguarda la giustificazione, la Corte Suprema ha stabilito che non è necessario indicare motivi straordinari per il licenziamento. Il licenziamento con preavviso è un metodo normale di recedere dal contratto e può essere giustificato da fenomeni tipizzati, connessi sia alla situazione del lavoratore sia alle necessità del datore di lavoro.

Il primo gruppo comprende due categorie: ragioni riguardanti e ragioni non riguardanti il lavoratore. Prima di tutto, il lavoratore può essere licenziato se non ha adempiuto ai propri doveri. Il licenziamento è giustificato anche nei seguenti casi: prolungata inabilità al lavoro, frequenti assenze, incompetenza o inefficienza, perdita della fiducia nel lavoratore, perdita da parte del lavoratore delle qualifiche necessarie a svolgere il proprio lavoro. Gli esuberanti possono anche essere motivati da ragioni economiche, tecniche o organizzative, in modo particolare in caso di liquidazione o bancarotta dell'impresa¹⁵. La giustificazione del licenziamento deve essere indicata nella manifestazione di volontà da parte del datore di lavoro. La spiegazione fornita dal datore di lavoro deve essere vera, concreta e comprensibile al lavoratore.

Il secondo requisito richiesto dalla tutela generale in caso di licenziamento è la consultazione con i sindacati che deve aver luogo prima che il datore di lavoro receda dal contratto. Il datore di lavoro deve indicare le motivazioni che giustificano il recesso. Il sindacato può presentare obiezioni motivate. Il datore di lavoro non è però vincolato all'opinione del sindacato.

Questa procedura comporta alcune conseguenze negative. I lavoratori sono informati in precedenza circa l'intenzione del datore di lavoro di recedere dal contratto. È piuttosto comune che i lavoratori si mettano in congedo per malattia. Ciò rinvia il momento del recesso poiché durante il periodo di incapacità al lavoro, il datore di lavoro non può dichiarare la sua volontà di licenziare con preavviso. Inoltre, la Corte Suprema¹⁶ ha recentemente stabilito che il datore di lavoro non può richiedere l'elenco dei lavoratori iscritti al sindacato, in quanto ciò sarebbe in contrasto con la normativa a tutela dei

¹⁴ SEWERYNSKI, *op. cit.*, p. 53.

¹⁵ Cfr. FLOREK, *op. cit.*, p. 285.

¹⁶ Sentenza del 21 novembre 2012, III PZP, 6/12.

dati personali. Di conseguenza, il datore di lavoro deve chiedere in ogni caso ai sindacati se rappresentano uno specifico lavoratore. Per tutti i motivi summenzionati, sono state proposte modifiche legislative.

6. *Il recesso dai contratti a tempo determinato*

Di regola, i contratti a tempo determinato cessano, per legge, allo scadere del termine di durata o alla data in cui il lavoro per il quale erano stati sottoscritti viene completato. Di conseguenza, non è richiesto nessun preavviso.

La flessibilità dei contratti a tempo determinato aumenta in virtù della relativa facilità di recesso prima della scadenza¹⁷. In teoria questa modalità di recesso è di carattere straordinario perché le parti del contratto stabiliscono volontariamente il termine di durata¹⁸. Unica eccezione è il contratto stipulato per un periodo di prova, nel quale il recesso con preavviso viene considerata la regola (sezione 34 CL). In pratica, la normativa sul recesso dai contratti a tempo determinato è molto liberalizzata. Tale opzione distingue la legislazione polacca da numerosi altre normative nazionali che consentono questo tipo di recesso, fatta eccezione per gli accordi fra le parti, solo in casi eccezionali, quali la forza maggiore o un grave comportamento scorretto di una delle parti. In Polonia la modalità di recesso dipende dalle circostanze in cui esso avviene e dal tipo di contratto di lavoro.

Le regole applicabili in caso di recesso con preavviso da un contratto di lavoro a tempo determinato variano a seconda del tipo di contratto sottoscritto dalle parti. Ciascuna delle parti, dando un preavviso specifico, può recedere da un contratto di lavoro per un periodo di prova. Per quanto concerne il *quantum* del preavviso, il criterio decisivo è costituito dalla durata del contratto: tre giorni lavorativi, qualora il periodo la prova non superi le due settimane; una settimana, laddove il periodo di prova è superiore alle due settimane; due settimane, quando il periodo di prova è di tre mesi. Non

¹⁷ È necessario aggiungere che più del 25% dei lavoratori polacchi sono assunti con un contratto a tempo determinato. La Polonia è al primo posto nell'Unione europea per quanto riguarda il ricorso al lavoro a termine.

¹⁸ In pratica, la legge consente di recedere dai contratti a tempo determinato, in alcune ipotesi, dando preavviso.

è richiesta alcuna giustificazione. L'elevata flessibilità dipende dal presupposto che lo scopo principale del periodo di prova è di facilitare la valutazione, da parte del datore di lavoro, delle abilità e delle competenze del lavoratore prima della stabilizzazione del rapporto di lavoro. Se il suddetto obiettivo viene raggiunto in anticipo, il datore di lavoro non è obbligato a proseguire il periodo di prova.

La norma di maggiore importanza è, comunque, l'art. 33 CL, che regola i contratti di lavoro a tempo determinato. Essa prevede che se il contratto di lavoro ha una durata non superiore a sei mesi, le parti possono recedere con un preavviso di due settimane¹⁹. Il recesso non richiede né la giustificazione né la consultazione con il sindacato. Se questi requisiti legali sono rispettati, il datore di lavoro può recedere dal contratto in qualsiasi momento (anche se la durata del contratto è inferiore a sei mesi)²⁰, semplicemente manifestando la sua volontà in tal senso e dando preavviso. Una clausola che consenta il recesso anticipato può essere introdotta non solo al momento della sottoscrizione del contratto, ma anche successivamente²¹. D'altro canto, le parti possono limitare il diritto di recesso con preavviso prevedendo i casi in cui il recesso è consentito (ad es. se intervengono serie motivazioni). Può essere anche previsto il diritto al risarcimento del danno.

Inoltre, molti contratti a tempo determinato sono conclusi per periodi relativamente lunghi (anche dieci o quindici anni). Ciò garantisce la stabilità della forza lavoro in quanto i lavoratori esercitano il diritto di recedere piuttosto raramente, mentre il datore di lavoro ha sempre tale diritto, senza giustificazione e con un preavviso pari solo a due settimane. In numerosi casi ciò, di fatto, ha condotto all'evasione delle leggi sul lavoro a tempo determinato, che garantiscono un livello di tutela più elevato. I lavoratori sono costretti, dalla situazione economica, ad acconsentire a tali condizioni senza alcuna garanzia di un impiego futuro. Inoltre, i prestatori di lavoro sono tutelati soltanto entro certi limiti dalla legge nel momento in cui i contratti a

¹⁹ L'introduzione della clausola prevista dall'art. 33 CL in teoria dipende dalla volontà di entrambe le parti contrattuali. In pratica, è contenuta in quasi tutti i contratti a tempo determinato stipulati in Polonia. A causa della difficile situazione del mercato del lavoro, il datore di lavoro, infatti, è in grado di imporre le condizioni contrattuali.

²⁰ Sentenza della Corte suprema del 7 settembre 1994, I PZP 35/94, Gazzetta ufficiale del 1994, n. 11, provvedimento n. 173.

²¹ Sentenza della Corte suprema del 14 giugno 1994, I PZP 26/94, Gazzetta ufficiale del 1994, n. 8, provvedimento n. 126.

tempo determinato sono sottoscritti per un periodo di tempo relativamente lungo (cinque, sette, nove o dieci anni) senza una giustificazione oggettiva e con la possibilità di subire un recesso anticipato con preavviso. In queste situazioni, la Corte Suprema ha dichiarato invalidi i contratti a tempo determinato, in quanto intesi ad evadere la legge sulla protezione generale in caso di licenziamento, applicabile, appunto, a tali contratti²². Di conseguenza, la clausola contrattuale che determina l'apposizione del termine è considerata nulla e il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato²³. Contratti a termine di lunga durata sono consentiti nel caso in cui siano oggettivamente giustificabili o sottoscritti senza la clausola di scadenza. Questo tipo di tutela non è, tuttavia, sufficientemente efficace. Nel caso del personale con qualifica dirigenziale (per la particolare natura dell'impiego), la Corte Suprema ha recentemente considerato legittimo il contratto sottoscritto per cinque anni²⁴. Nei casi in cui il contratto di lavoro viene stipulato per sostituire un lavoratore assente, il periodo di preavviso è breve, nell'ordine di soli tre giorni lavorativi. Anche in quest'ipotesi per il recesso non è richiesta né giustificazione né consultazione con il sindacato.

Una situazione completamente differente è, invece, quella relativa ai contratti di lavoro stipulati allo scopo di portare a termine un compito specifico. Di regola, non è possibile recedere da contratti di questo tipo prima che venga raggiunto l'obiettivo (ovvero sia completato il compito). Per tale motivo, questo tipo di contratto offre al datore di lavoro un livello di flessibilità relativamente basso e non ha avuto ampia diffusione in Polonia.

Infine, dando preavviso, si può recedere dai contratti a tempo determinato di tutti i tipi in circostanze specifiche, quali: la liquidazione o l'insolvenza del datore di lavoro (art. 41, par. 2, CL) e, se il datore di lavoro ha almeno venti dipendenti, per ragioni non riguardanti i singoli lavoratori (es. per motivi economici o organizzativi). La possibilità di recedere da un contratto di lavoro con tale modalità è prevista dall'art. 5.7 e dall'art. 10.1 CRA. L'unico svantaggio è che il datore di lavoro è obbligato a corrispondere un'indennità speciale. Il pagamento di tale indennità non è richiesto se il contratto a tempo determinato scade in virtù di una previsione legale, anche se le motivazioni

²² Sentenza della Corte Suprema del 7 settembre 2005, II PK 294/04, Gazzetta ufficiale del 2006, n. 13-14, provvedimento n. 207.

²³ Sentenza della Corte Suprema del 25 ottobre 2007, II PK 49/07, Gazzetta ufficiale del 2008, n. 21-22, provvedimento n. 317.

²⁴ Sentenza della Corte Suprema del 5 ottobre 2012, I PK 79/12.

per cui non viene rinnovato dipendono soltanto dalle decisioni del datore di lavoro.

Riassumendo, il fenomeno del ricorso diffuso al contratto di lavoro a tempo determinato ha cambiato il mercato del lavoro polacco, creando due livelli distinti di tutela: relativamente alto nel caso dei lavoratori a tempo indeterminato e molto più basso nel caso dei lavoratori a tempo determinato. Questa porzione di mercato del lavoro si è pericolosamente avvicinata al modello dell'*hiring and firing*. La mancanza di stabilità sembra essere molto problematica alla luce dei principi dell'economia del mercato sociale (art. 24 della Costituzione polacca), che dovrebbe prevedere un certo livello di tutela, inclusa la stabilità del lavoro. Un altro problema è il rapporto tra la legislazione polacca e l'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. D'altro canto, la Corte Costituzionale ha stabilito che la legislazione speciale in materia di recesso dai contratti a tempo determinato riflette la natura speciale di questi contratti e, di conseguenza, non contraddice il principio costituzionale della parità di trattamento²⁵. Ciò ha spianato la strada alla diffusione di un numero particolarmente elevato di impieghi a tempo determinato²⁶.

Dubbi riguardanti la risoluzione dei contratti a tempo determinato sono stati parzialmente confermati dalla Corte di giustizia dell'Unione europea. Secondo la Corte, la clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, la quale prevede, ai fini della risoluzione dei contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, la possibilità di applicare un termine di preavviso fisso di due settimane a prescindere dall'anzianità del lavoratore interessato, mentre la durata del periodo di preavviso nel caso di contratti a tempo indeterminato è fissata in funzione dell'anzianità di servizio del lavoratore interessato e può variare da due settimane a tre mesi, quando le due categorie di lavoratori si trovano in situazioni comparabili²⁷.

²⁵ Sentenza della Corte Costituzionale del 2 dicembre 2008, P 48/07, Gazzetta ufficiale del 2008, n. 219, provvedimento n. 1409.

²⁶ Per approfondimenti, v. PISARCZYCK, *Fixed-term Employment Contracts in Poland: in Search of Equilibrium between Flexibility and Protection*, in DAVULIS, PETRYLAITE (a cura di), *Labour Regulations in the 21st Century: in Search of Flexibility and Security*, Cambridge Scholar Publishing, 2012.

²⁷ Corte di giustizia 14 marzo 2014, *Małgorzata Nierodzik c Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy*, C-38-13.

7. *Il licenziamento senza preavviso*

Il recesso senza preavviso costituisce un metodo straordinario di cessazione del contratto. In alcuni casi speciali, espressamente indicati dalla legge, il datore di lavoro può recedere dal contratto senza preavviso. Le motivazioni per questo tipo di recesso sono legate alla responsabilità del datore di lavoro o ad altre circostanze che rendono impossibile la prestazione di lavoro (es. inabilità al lavoro per malattia). Il recesso senza preavviso si applica a tutti i tipi di contratto di lavoro. In presenza di colpa del dipendente, il datore di lavoro può recedere, senza preavviso, dal contratto di lavoro, quando il lavoratore:

- viola i suoi doveri;
- commette un reato che rende impossibile la prosecuzione del rapporto;
- perde le qualifiche necessarie per svolgere il lavoro in una data posizione.

A prescindere da ciò, il datore di lavoro può recedere dal contratto senza preavviso quando l'assenza giustificata del dipendente è di lunga durata. La durata del periodo trascorso il quale il datore di lavoro può licenziare il lavoratore dipende dai motivi dell'assenza e dall'anzianità di servizio²⁸. Nel caso di lavoratori con un'anzianità di servizio maggiore (almeno sei mesi), il datore di lavoro può di solito recedere dal contratto dopo nove mesi di assenza. Quando l'assenza è causata da altri motivi, il datore di lavoro può terminare il contratto se l'assenza supera il mese. Ci sono, tuttavia, due eccezioni: la cura dei figli e i periodi di quarantena a seguito di una malattia infettiva. In entrambe le ipotesi il recesso non è consentito se il dipendente ha ancora diritto alle prestazioni di sicurezza sociale. In ogni caso, non si può recedere dal contratto di lavoro dopo che il lavoratore è rientrato al lavoro, in quanto i motivi dell'assenza sono venuti meno.

8. *I rimedi in caso di licenziamento illegittimo*

È necessario sottolineare che, anche in caso di violazione della legge, la manifestazione di volontà del datore di lavoro di recedere porta allo sciogli-

²⁸ V. FLOREK, *op. cit.*, pp. 284-285.

mento del contratto, contrariamente a quanto accade in altri sistemi legali, nei quali il contratto di lavoro continua ad esistere se il lavoratore fa ricorso all'autorità giudiziaria contro la decisione del datore di lavoro. I rimedi contro il licenziamento illegittimo sono regolati dal codice del lavoro. La loro natura dipende, entro certi limiti, dal tipo di contratto.

In caso di licenziamento ingiusto, il lavoratore può fare ricorso contro la decisione del datore di lavoro presso il tribunale del lavoro. Il prestatore di lavoro può richiedere la reintegrazione²⁹ o, in alternativa, il risarcimento del danno³⁰.

La (libertà di) scelta è, tuttavia, ridotta. Il primo gruppo di restrizioni è determinato direttamente dalla legge. In caso di contratti a tempo determinato, la reintegrazione è limitata. Il lavoratore a tempo determinato ha diritto soltanto al risarcimento se è stato licenziato con preavviso. Un livello di tutela più elevato è previsto per alcuni gruppi di lavoratori (es. lavoratrici gestanti). I lavoratori licenziati senza preavviso non possono fare richiesta di reintegrazione, quando:

- la data di scadenza del contratto è già trascorsa;
- la reintegrazione non è consigliabile perché il periodo residuo fino alla scadenza contrattuale è breve;
- il licenziamento è avvenuto durante il periodo di preavviso.

Le richieste di reintegrazione possono anche non essere prese in considerazione dalla corte, qualora la reintegrazione è impossibile, a causa della soppressione del posto di lavoro, o inutile (insolvenza del datore di lavoro, inabilità al lavoro, conflitto tra le parti – specialmente nelle piccole imprese). Questa previsione non si applica ad alcuni gruppi di lavoratori, come, ad esempio, le lavoratrici gestanti, i lavoratori che si prendono cura di bambini, i dirigenti sindacali, cosicché tali prestatori di lavoro devono essere reintegrati su loro richiesta.

Il lavoratore reintegrato deve dichiarare, entro sette giorni, che è disposto a ritornare a lavorare immediatamente. Di conseguenza, il datore di lavoro deve reinserire il lavoratore nell'organizzazione aziendale. Il datore di lavoro che rifiuta di reintegrare il lavoratore è soggetto ad un'ammenda, una pena restrittiva della libertà o la pena della reclusione sino ad un anno (art. 218 §

²⁹ Se non è stato ancora dato recesso al contratto di lavoro, il lavoratore può chiedere che la manifestazione di volontà da parte del datore di lavoro sia dichiarata inefficace.

³⁰ In merito v. SEWERYNSKI, *op. cit.*, pp. 47-48.

2, 6 giugno 1997 – codice penale³¹). Il lavoratore che riprende a lavorare a seguito della reintegrazione ha diritto alla retribuzione per il periodo durante il quale è stato senza lavoro. L'ammontare della retribuzione è, tuttavia, limitato. Peraltro, solo i lavoratori che hanno diritto alla tutela speciale in caso di licenziamento hanno altresì diritto alla retribuzione per l'intero periodo di inattività.

Per quanto riguarda il risarcimento in luogo della retribuzione, va tenuto presente che dipende dal tipo di contratto nonché dalle modalità del recesso. Se il datore di lavoro ha licenziato un lavoratore a tempo indeterminato, il risarcimento è pari alla retribuzione per un periodo da due settimane a tre mesi, purché non inferiore alla retribuzione per la durata del preavviso. Se il licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato è effettuato senza preavviso, il risarcimento corrisponde alla retribuzione per il periodo di preavviso. In caso di contratti a tempo determinato, il risarcimento ammonta alla retribuzione per la durata del contratto, ma non oltre tre mesi.

Attualmente una delle problematiche più spinose è quella relativa al livello dei benefici previsti in caso di licenziamento ingiusto, livello che è relativamente basso. Pertanto, si pone il problema se i lavoratori possono richiedere un risarcimento aggiuntivo in base al diritto civile. La Corte Costituzionale ha accettato tale possibilità per quanto riguarda il licenziamento illegittimo senza preavviso³². Secondo la Corte Suprema, richieste di questo tipo sono disciplinate dalla legislazione in materia di illeciti civili, cosicché l'onere della prova incombe sul lavoratore. Inoltre, la Corte ha dichiarato che il datore di lavoro è responsabile soltanto in caso di violazioni deliberate della legge³³. In altre ipotesi, la Corte Suprema ha respinto le richieste di risarcimenti aggiuntivi stabilendo che i risarcimenti devono essere regolati integralmente dal diritto del lavoro. Alcuni studiosi sostengono, tuttavia, che le restrizioni alle richieste dei lavoratori non sono giustificate e che sono persino in contrasto con la Costituzione. Pertanto, il problema è ben lungi dall'essere risolto.

³¹ Gazzetta delle leggi del 1997, n. 88, provvedimento n. 553.

³² Sentenza della Corte Costituzionale del 27 novembre 2007, SK 18/05, Gazzetta delle leggi del 2007, n. 225, provvedimento n. 1672.

³³ Sentenza della Corte Suprema del 18 agosto 2010, II PK 28/10.

9. *Conclusioni*

In passato, il diritto polacco garantiva un livello di protezione relativamente elevato in materia di recesso dal contratto di lavoro. Negli ultimi due decenni, tuttavia, le regole sono cambiate. Allo stesso tempo, è mutato l'approccio adoperato dai giudici del lavoro. La conseguenza di tutto ciò è che la legislazione in materia di licenziamento è diventata sempre più liberale. Una caratteristica del sistema polacco è il ruolo importante svolto dai contratti a tempo determinato, dai quali si può recedere senza particolari restrizioni. Grazie a questa soluzione, la nostra legislazione è da ritenersi molto flessibile e a tutela principalmente degli interessi dei datori di lavoro.

