

Università Ca' Foscari Venezia

Dottorato di ricerca in DIRITTO EUROPEO DEI CONTRATTI CIVILI,  
COMMERCIALI E DEL LAVORO,  
21° ciclo  
(A. A. 2005/2006 - A.A. 2007/2008)

**IL LAVORO ALLE DIPENDENZE ALTRUI NEGLI**  
**ORDINAMENTI DELLE REPUBBLICHE BALTICHE:**  
**DALL'ESPERIENZA SOVIETICA ALLA REALTÀ**  
**COMUNITARIA**

SETTORE SCIENTIFICO-DISCIPLINARE DI AFFERENZA: IUS 07

Tesi di dottorato  
di EVELINA ZURAUSKAITE  
[matricola 955261]

Coordinatore del dottorato  
prof. LORENZO DE ANGELIS

Tutore del dottorando  
prof. ADALBERTO PERULLI

## INDICE

Introduzione.....	4
I. Il contratto di lavoro nel periodo pre-sovietico con riferimento alle principali fonti: tra il contratto d'ingaggio e il contratto di servizi personali ..	8
1.1. Una doverosa premessa: il particolarismo giuridico nei Paesi Baltici	8
1.2. Il contratto d'ingaggio nella Raccolta delle leggi dell'Impero Russo e il contratto d'ingaggio nel settore d'industria in Lituania.....	12
1.3. Il contratto di servizi personali nell'ottica del Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas e del Codice Civile Lettone del 1937 .....	20
II. Il lavoro alle dipendenze altrui durante il periodo sovietico .....	25
1.1. L'occupazione sovietica delle Repubbliche Baltiche .....	25
1.2. Il ruolo del lavoro nell'ideologia socialista. La nazionalizzazione della proprietà nel regime socialista, la pianificazione e la funzionalità dell'impresa nell'economia secondo i piani.....	27
2. Lo sviluppo della produzione normativa giuslavoristica dal "comunismo di guerra" all'era della liberalizzazione del sistema sovietico .....	37
2.1. Il lavoro nell'esperienza del " comunismo di guerra" (1918-1921)...	37
2.2. Il lavoro secondo la "NEP - Nuova Politica Economica"(1921-1928)	40
2.3. Il lavoro sotto lo stalinismo (1928-1953) .....	43
2.4. Il lavoro nel processo di liberalizzazione del sistema sovietico (1953-1991) .....	46
III. Il lavoro alle dipendenze altrui dopo il ritorno all'indipendenza .....	49
1. I cambiamenti politici ed economici dopo la caduta del regime sovietico. La privatizzazione della proprietà statale e l'introduzione del mercato libero .....	49
2. La riforma del diritto del lavoro: .....	50
2.1. Il nuovo Codice del lavoro lituano .....	50
2.2. La Legge sui contratti di lavoro in Estonia.....	53
2.3. Il vecchio Codice delle leggi sul lavoro e la nuova Legge sul lavoro in Lettonia .....	55
3. Il rapporto di lavoro dipendente:.....	58
La nozione di lavoratore e di contratto di lavoro nell'esperienza delle Repubbliche Baltiche.....	58
4. Le tipologie contrattuali del lavoro alle dipendenze altrui .....	69

4.1. L'esperienza lituana: il lavoro a tempo indeterminato, il lavoro a termine, il lavoro temporaneo e quello stagionale, il contratto di lavoro supplementare e il contratto per le mansioni secondarie, il lavoro a domicilio. Il contratto di servizi domestici e il "contratto di servizi" .....	69
4.2. Il lavoro a tempo indeterminato e a termine in Lettonia e in Estonia .....	76
IV. L'armonizzazione della disciplina nazionale sul lavoro a termine con il diritto comunitario.....	78
1. La direttiva 1999/70/CE del Consiglio sul lavoro a tempo determinato .....	78
2. Il recepimento della direttiva comunitaria su lavoro a termine nelle rispettive Repubbliche Baltiche.....	82
Conclusioni.....	96
Bibliografia .....	100

## Introduzione

Nel corso dell'ultimo secolo i tre paesi Baltici - Lituania, Lettonia, Estonia - hanno subito radicali cambiamenti di natura politica-economica più di una volta: la ricostruzione degli stati indipendenti dopo la Prima Guerra Mondiale, l'occupazione sovietica e la "costruzione" del socialismo, il collasso dell'Unione Sovietica e dell'organizzazione dell'economia secondo i piani stabiliti dallo Stato, il recupero dell'indipendenza e l'inizio della transizione all'economia basata sul libero mercato, l'integrazione all'Unione Europea. Ogni cambiamento dell'ordine politico comporta anche la revisione e modifica delle regole stante alla base dell'ordinamento di ogni stato, cioè il sistema giuridico. L'introduzione delle nuove "regole di gioco" all'interno della sfera pubblica è una conseguenza naturale che segue ogni radicale cambiamento del potere politico, e che comporta anche maggiore o minore intromissione da parte dello Stato nella sfera dei rapporti tra i privati, tra cui anche nei rapporti lavorativi.

Durante il periodo sovietico (1940-1991) la classe operaia era un importante strumento politico-ideologico nei mani del sindacato il quale, a sua volta, era pienamente dipendente dalla volontà del Partito Comunista. La principale legge dell'Unione Sovietica, la Costituzione, dichiara che ogni cittadino capace di lavorare "aveva il dovere ed onore di lavorare" e per quelli che cercavano di evitarlo era prevista una responsabilità amministrativa o penale. In più, il diritto al lavoro era un diritto soggettivo, poiché il cittadino poteva esigere che le aziende, istituzioni e le organizzazioni, aventi i posti di lavoro vacanti, lo assumessero. In quel periodo l'industria e il settore agricolo erano nazionalizzati e organizzati secondi i principi dell'economia pianificata: le aziende non dovevano preoccuparsi né della fornitura delle materie prime, né della realizzazione dei prodotti perché tutto era distribuito in modo centralizzato.

Anche il mercato del lavoro funzionava secondo i principi di pianificazione: in ogni repubblica dell'Unione fu istituito un Ministero del lavoro il cui compito era la gestione e distribuzione della forza lavorativa. Formalmente non esisteva la disoccupazione: a ogni persona, dopo aver compiuto gli studi e acquisito una professione, veniva assegnato un posto di lavoro, nel quale egli doveva rimanere per un certo periodo di tempo, stabilito dal Comitato nazionale di lavoro, responsabile per la distribuzione della forza lavorativa "locale". Il rapporto di lavoro era destinato a rimanere "stabile" durante tutta la vita lavorativa della persona, anche se, in alcune fasi della "costruzione del socialismo", formalmente al lavoratore non era vietato dimettersi o cambiare il posto di lavoro anche senza previa autorizzazione dell'amministrazione dell'azienda dove egli lavorava. Il lavoratore faceva parte dell'enorme e ben pianificato apparato produttivo all'interno del quale non era ammessa alcuna iniziativa individuale se non quella autorizzata dal "onnipotente" sindacato, totalmente guidato dal Partito Comunista.

Dopo la caduta del regime sovietico, la situazione è cambiata radicalmente: occorreva riformare il sistema socialistico-amministrativo dell'economia, basato sulla proprietà socialista che vietava quasi tutte le forme della proprietà privata, trasformandolo in un sistema dell'economia del libero mercato. La riforma del sistema economico ha "ritoccato" anche l'organizzazione del lavoro e i rapporti lavorativi. Il rapporto di lavoro ha perso la sua "stabilità" e, in mancanza di una base giuridica adatta, in assenza degli organi ispettivi efficienti e di un sindacato forte, i lavoratori spesso si trovavano assoggettati alla pura volontà del loro *dominus*, cioè datore di lavoro. La necessità di riformare il sistema del diritto del lavoro è sorta non solo per la situazione creatasi, ma anche per i processi dell'integrazione nell'Unione Europea, iniziati poco dopo.

Per poter fare parte del “club”, ogni nuovo membro deve accettare “le regole di quel club”.<sup>1</sup> Le tre Repubbliche Baltiche, quindi, hanno dovuto adattare e riformare i loro ordinamenti giuridici nazionali per accogliere *l’acquis communautaire*.

Lo scopo di questo lavoro è di analizzare l’evoluzione della disciplina di rapporto di lavoro dipendente nelle tre Repubbliche Baltiche (Lituania, Lettonia, Estonia), partendo dal periodo pre-sovietico, percorrendo i tempi dell’occupazione sovietica e il periodo post - sovietico, e arrivando fino all’ingresso di questi tre paesi nell’Unione Europea. In particolare, verrà analizzata la disciplina del rapporto di lavoro dipendente nel settore privato, qualificabile come lavoro dipendente subordinato (che tuttora è maggiormente diffuso ed il quale, in senso stretto, è l’unico rapporto considerato come rapporto di lavoro, poiché i rapporti del c.d. lavoro autonomo, appartengono alla sfera dei rapporti commerciali e, quindi, rimangono fuori dell’applicazione della normativa giuslavoristica), cioè quel rapporto di lavoro che è essenzialmente caratterizzato dall’assoggettamento del prestatore al potere direttivo e di controllo del creditore sulle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa.

Nella prima parte di questo lavoro saranno analizzate le norme applicabili ai rapporti di lavoro nel territorio delle Repubbliche Baltiche con riferimento alle due principali fonti normative del periodo pre-sovietico: la Raccolta delle leggi dell’Impero Russo e il Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas.

La seconda parte affronta il rapporto di lavoro durante il periodo sovietico. Ci si soffermerà sul ruolo del rapporto di lavoro nell’ideologia socialista, l’organizzazione dell’economia secondo i piani, nonché sulle caratteristiche della normativa giuslavoristica in diverse fasi della “creazione del socialismo”. Poiché la disciplina del diritto del lavoro in questo periodo è caratterizzata dalla legislazione centralizzata e da una sua uniforme

---

<sup>1</sup> Mayhew A., *Europos Sąjungos plėtra: derybos su Vidurio ir Rytų Europos šalimis* (Vilnius: Eugrimas, 2001), pp. 23.

applicazione su tutto il territorio dell'Unione Sovietica, verrà fatta un'analisi generalizzata, senza dividerla per singoli ordinamenti.

La terza parte è dedicata ai cambiamenti nell'ambito del diritto del lavoro dopo la caduta del regime sovietico, con particolare attenzione alla definizione del lavoratore dipendente e del contratto di lavoro, nonché ai modelli contrattuali disciplinati dalle principali fonti giuslavoristiche nei rispettivi ordinamenti nazionali delle tre Repubbliche Baltiche.

Nella quarta parte sarà esaminata l'armonizzazione delle discipline nazionali del contratto di lavoro a tempo determinato con la direttiva comunitaria 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. La scelta di analizzare il recepimento della direttiva comunitaria sul lavoro a termine non è stata casuale: il contratto di lavoro a termine costituisce una delle due principali tipologie contrattuali (l'altra è il contratto a tempo indeterminato), solitamente usate per formalizzare i rapporti di lavoro dipendente negli ordinamenti delle Repubbliche Baltiche, e l'attuazione della direttiva comunitaria, relativa al contratto a termine ha notevolmente ritoccato le rispettive discipline nazionali.

Il presente lavoro vuole analizzare l'evoluzione del diritto del lavoro delle Repubbliche Baltiche, con particolare riferimento al lavoro alle dipendenze altrui, nelle sue principali fasi di sviluppo.

Detto lavoro, che presenta una sua originalità per l'argomento, senza tenere conto della difficoltà del reperimento delle fonti, vuole essere una "testimonianza" o, meglio, un contributo allo studioso della materia per meglio comprendere i meccanismi di trasformazione del diritto del lavoro nelle tre Repubbliche Baltiche, dal periodo pre-sovietico, attraverso l'esperienza socialista, fino all'odierno processo di armonizzazione degli ordinamenti delle "giovani" repubbliche al diritto comunitario.

# I. Il contratto di lavoro nel periodo pre-sovietico con riferimento alle principali fonti: tra il contratto d'ingaggio e il contratto di servizi personali

**Sommario:** 1. Una doverosa premessa: il particolarismo giuridico nei Paesi Baltici. 2. Il contratto d'ingaggio nella Raccolta delle leggi dell'Impero Russo e il contratto d'ingaggio nel settore d'industria in Lituania. 3. Il contratto di servizi personali nell'ottica del Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas e del Codice Civile Lettone del 1937.

## 1.1. Una doverosa premessa: il particolarismo giuridico nei Paesi Baltici

Prima del periodo dell'Indipendenza (1918-1940) il sistema del diritto privato<sup>2</sup> della Lituania era caratterizzato dall'esistenza di pluralità delle fonti normative di provenienza straniera. Nel territorio lituano erano in vigore quattro sistemi giuridici diversi del diritto privato. Il fatto era dovuto alla dominazione politica degli stati stranieri in varie parti del territorio lituano.

Nella maggior parte del territorio<sup>3</sup> della Lituania era in vigore il sistema del diritto privato dell'Impero Russo. Dal 1840 la principale fonte del diritto privato era la prima parte del tomo X della Raccolta delle leggi dell'Impero Russo<sup>4</sup> (in prosieguo: la "Raccolta delle leggi"), intitolata "Le leggi civili". In vigore era anche la seconda parte del tomo XI della Raccolta delle leggi, il cosiddetto "Statuto di commercio".

Nella regione di Užnemunė erano in uso il Codice Civile francese (1804), il Codice di Commercio francese (1808) e leggi francesi sull'ipoteca e privilegi (del 1818 e 1825). Oltre alla legislazione di origine francese, si applicavano alcune leggi polacche, ovvero la Legge sul Matrimonio (1836) e la prima parte del Codice Civile del Regno Polacco (1825). Quest'ultima ha

---

<sup>2</sup> Durante il periodo pre-sovietico il diritto del lavoro era incorporato nel diritto privato. Pertanto, saranno analizzate le norme riguardanti il rapporto di lavoro contenute nelle fonti del diritto privato.

<sup>3</sup> Le regioni di Aukštaitija e Žemaitija.

<sup>4</sup> Свод законов Росической Империи (La Raccolta delle leggi dell'Impero Russo) del 1832, entrò in vigore nel 1835 e di seguito fu modificato nel 1842 e nel 1857. L'intero testo della Raccolta delle leggi è disponibile in russo a <http://civil.consultant.ru/code>.

apportato notevoli cambiamenti al Codice civile francese. L'insieme di queste leggi vigenti nel territorio di Užnemunė era chiamato il Codice di Napoleone, anche se questo *corpus* normativo non era proprio identico al Codice Civile francese del 1804.

Nel territorio di Guberniya<sup>5</sup> di Kuršiai, riunita al territorio lituano nel 1921, era rimasta in vigore la terza parte del Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas, intitolata "Le leggi civili", che vigeva anche nel territorio di Estonia e in gran parte di Lettonia.

La particolare situazione si era creata nella regione di Klaipėda. Con la convenzione del 1924 a questa regione era stato riconosciuto lo status dell'autonomia. Dopo l'aggregamento alla Lituania, le autorità locali presenti nella regione conservarono il potere legislativo e giurisdizionale. La legislazione in materia civile e commerciale apparteneva alle competenze delle istituzioni locali, le quali hanno deciso di lasciare in vigore il Codice Civile e il Codice di Commercio della Germania (1900), nonché altre fonti normative di origine tedesca e prussiana.<sup>6</sup>

Il particolarismo giuridico in Lituania non è stato abolito con la costituzione dello Stato nel 1918, essendosi conservate in vigore tutte le leggi vigenti prima della guerra, in quanto però non fossero essenzialmente contrarie alla Costituzione lituana oppure revocate o mutate per legge. La prima parte del tomo X della Raccolta delle leggi<sup>7</sup>, che costituiva la principale fonte del diritto privato del nucleo centrale della Lituania, è diventata la principale fonte del diritto privato nella Repubblica della Lituania. Questa parte della Raccolta delle leggi era composta di quattro libri che disciplinavano rispettivamente: 1) i diritti e doveri nella famiglia; 2) i diritti dell'acquisizione dei beni e la ricognizione di tali diritti in generale; 3) il modo dell'acquisizione dei diritti patrimoniali e la ricognizione di tali diritti; 4) le obbligazioni contrattuali. Le norme del Titolo II del quarto libro,

---

<sup>5</sup> Unità amministrativa nell'Impero Russo.

<sup>6</sup> Riguardo alle varie fonti normative in Lituania v.: Andriulis V., Maksimaitis M., Pakalniškis V. et al., *Lietuvos teisės istorija* (La storia del diritto lituano), Vilnius: Justicija, 2002, pp. 382 - 383.

<sup>7</sup> L'edizione del 1914.

intitolato “Le obbligazioni personali contrattuali”, si applicavano ai rapporti lavorativi.

In Lettonia, prima della proclamazione della formazione di uno stato indipendente nel 1918, il sistema del diritto privato era diviso in due parti: nell’est di Lettonia era in vigore la terza parte, chiamata “Le leggi civili”, del Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas (in prosieguo: il “Trattato delle leggi locali”), mentre nell’ovest della Lettonia la principale fonte del diritto privato era la prima parte del tomo X della Raccolta delle leggi dell’Impero Russo.

Il Trattato delle leggi locali, preparato dal famoso giurista e professore dell’Università di Tartu (Estonia) Fridrich Georg von Bunge (1802-1897), fu emanato nel 1864 ed entrò in vigore l’anno dopo. Il Trattato delle leggi locali era una raccolta delle varie norme giuridiche locali vigenti nel territorio di Lettonia<sup>8</sup>. Alcune norme del Trattato delle leggi locali avevano una portata generale ed erano applicabili in tutto il territorio orientale della Lettonia, altre, dette speciali, si applicavano soltanto in certe zone del territorio oppure ai soggetti appartenenti ad alcune caste.<sup>9</sup> La gran parte delle norme<sup>10</sup> del Trattato delle leggi locali fu presa dalle fonti del diritto romano. La struttura del Trattato delle leggi locali era molto simile a quella della prima parte del tomo X della Raccolta delle leggi dell’Impero Russo. I quattro libri contenevano le norme che disciplinavano rispettivamente: 1) i diritti e doveri in famiglia; 2) i diritti reali; 3) le successioni; 4) le obbligazioni.

---

<sup>8</sup> Nel Trattato delle leggi locali furono raccolte: le norme giuridiche provenienti dal diritto romano, diritto canonico, diritto tedesco, diritto svedese, diritto dell’Impero Russo, alcune norme contenute nelle prime due parti del Trattato delle leggi locali, le leggi comunali, il diritto cavalleresco, alcuni privilegi, leggi e decreti locali. V. Maksimaitis M., *Lietuvos teisės šaltiniai 1918-1941 metais* (Le fonti del diritto lituano nei 1918-1940), Vilnius: Justitia, 2001, pp. 66-69.

<sup>9</sup> Ozolin O., *Civilinės teisės reforma Latvijoje* (Il riforma del diritto civile in Lettonia), in Teisė. Teisės mokslų ir praktikos laikraštis Nr. 45, 1939, pp. 24-25.

<sup>10</sup> Su 4600 articoli del Trattato delle leggi locali 2882 furono direttamente o indirettamente presi dal diritto romano; v. В.Е. Калнынь, *Местные особенности истории гражданского права Прибалтики* (Le caratteristiche locali della storia del diritto privato nella regione di Pabaltijas), in Развитие гражданского права в Советских Республиках Прибалтики, Вильнюс, 1973, pp.18-19.

Prima della creazione di uno stato indipendente della Repubblica Estone (1918), il territorio estone apparteneva alla Russia imperiale. Il sistema giuridico del paese si basava principalmente sulle leggi dell'Impero Russo e, quindi, era in vigore la stessa Raccolta delle leggi dell'Impero Russo, vigente anche nel territorio lituano e nella parte ovest della Lettonia (v. sopra). Oltre il *corpus* normativo russo, nel territorio estone trovavano applicazione numerose leggi locali di provenienza straniera. I lavori della codificazione del diritto privato locale, svolti dal prof. von Bunge, si sono conclusi con emanazione della terza parte del Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas, che fu confermata come fonte principale del diritto privato per il territorio estone con il decreto dello zar Alessandro II nel 1864.<sup>11</sup> Il particolarismo giuridico locale non fu eliminato con l'emanazione del Trattato delle leggi locali, poiché i redattori del Trattato avevano scelto di mantenere il diritto locale vigente, limitandosi a presentarlo in una raccolta sistematica.<sup>12</sup> Ai rapporti di lavoro si applicavano le norme contenute nel titolo XIII del Trattato delle leggi locali, dedicato alle obbligazioni che derivano dai contratti di consegna dei beni a scopo di godimento, di cui abbiamo si parlerà successivamente (v. *infra* § 3).

Dopo la proclamazione di uno stato indipendente estone, non furono immediatamente emanate le nuove leggi nazionali e si continuò ad applicare il *corpus* normativo esistente. Ai rapporti lavorativi nel settore d'industria si applicava la seconda parte del tomo XI della Raccolta delle leggi, il cosiddetto "Statuto di commercio". In questa parte della Raccolta delle leggi fu incorporata anche la Legge sul lavoro industriale del 1926 che disciplinava alcuni aspetti del rapporto di lavoro degli operai nelle fabbriche.<sup>13</sup> Allo stesso tempo, era in vigore anche la terza parte del Trattato delle leggi locali il quale conteneva la disciplina generale di alcuni modelli contrattuali applicabili ai

---

<sup>11</sup> Luts M., *Private Law of Baltic Provinces as a Patriotic Act*, in *Juridica International. Law Review*. University of Tartu, 2000-V, p. 157.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 167.

<sup>13</sup> Occorre precisare, che Lettonia ed Estonia erano due regioni con il più alto livello dello sviluppo industriale nell'Impero Russo, anche se l'agricoltura occupava la posizione dominante tra le attività lavorative. Sull'argomento v.: *Lietuvos TSR enciklopedija* (Enciclopedia della RSS Lituana), t. 1, Vilnius: "Mokslas", 1976.

rapporti lavorativi. Occorre precisare, che il Trattato delle leggi locali riconosceva il principio di sussidiarietà: le condizioni generali del contratto di lavoro erano disciplinate dalle norme del Trattato, mentre altre leggi locali contenevano le discipline speciali di alcuni rapporti di lavoro, come, *e.g.*, la Legge sul lavoro industriale che regolava le condizioni del lavoro nelle fabbriche in modo specifico.<sup>14</sup>

Nel 1936 fu emanata la Legge sul contratto di lavoro che disciplinava la conclusione, le modifiche e la risoluzione del contratto di lavoro. L'art. 1 della Legge fornisce la definizione del contratto di lavoro, ai sensi del quale, il contratto di lavoro è un accordo tra le parti con il quale il lavoratore promette a svolgere un lavoro in cambio di una ricompensa.<sup>15</sup> Oltre suddetta legge, furono emanate numerose altre con le quali si disciplinavano le singole condizioni del rapporto lavorativo, come orario di lavoro, le ferie, *ect.*<sup>16</sup>

## **1.2. Il contratto d'ingaggio nella Raccolta delle leggi dell'Impero Russo e il contratto d'ingaggio nel settore d'industria in Lituania**

Le disposizioni del Titolo II del quarto libro, intitolato "Le obbligazioni personali contrattuali", della Raccolta delle leggi erano applicabili ai rapporti di lavoro. In particolare, questo titolo della Raccolta delle leggi contiene le norme che disciplinano il contratto di lavoro, chiamato il "contratto d'ingaggio" (in lituano "*samdos sutartis*").<sup>17</sup> L'art. 2201 della

---

<sup>14</sup> Tavits G., *The position of labour law in the private law system. The past, present and future of Estonian labour law*, in *Juridica International. Law Review*. University of Tartu, 2000 n. 5, p. 126.

<sup>15</sup> Tavits G., *Scope of application of Estonian labour legislation*, in *Juridica International. Law Review*. University of Tartu, 1996 n. 1, p. 122.

<sup>16</sup> Tavits G., *The position of labour law in the private law system. The past, present and future of Estonian labour law*, *op. cit.*, p. 127.

<sup>17</sup> Il verbo *samdymas*, avente la stessa radice come la parola *samda*, in lituano significa "prendere qualcuno per fare un certo lavoro", in *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* (Il dizionario della moderna lingua lituana), Vilnius: LKI, 2003. La parola *samda* potrebbe essere tradotta in inglese come "*hiring*". Pertanto, la traduzione più appropriata di *samdos sutartis* in lingua italiana sarebbe il "contratto d'ingaggio".

Raccolta delle leggi indica i tipi dell'attività lavorativa per i quali si può assumere una persona usando questo tipo di contratto, ovvero:

- 1) lavori domestici;
- 2) lavori nel settore agricolo, lavori del mestiere, lavori nelle fabbriche e imprese, nel settore di commercio e in altri settori delle attività imprenditoriali;
- 3) per qualsiasi tipo di lavoro o impiego che non sia proibito dalla legge.

La Raccolta delle leggi non fornisce, quindi, una definizione del contratto d'ingaggio e si limita soltanto a elencare i settori d'attività economica, dov'è si può utilizzare questo tipo di contratto. All'interno di questa norma il legislatore ha collocato vari tipi di rapporti di lavoro che si distinguano uno dall'altro non soltanto per la natura della prestazione, ma anche per le modalità di svolgimento di essa, oppure, per l'esistenza o meno di un'organizzazione imprenditoriale in capo al prestatore. In fine, la disciplina porta un carattere generale, giacché è applicabile a tutti i rapporti quando in cambio di una ricompensa viene prestato un servizio. L'art. 2214 stabiliva che la durata del contratto non poteva essere superiore a cinque anni, vietando, dunque, la continuità nel tempo del contratto per combattere i rapporti di tipo corvèe. Nello stesso tempo, per entrambi le parti del rapporto era vietato di risolvere il contratto prima del termine pattuito, salvo la morte del committente, allorquando il contratto fosse stato stipulato per la prestazione dei servizi esclusivamente al committente ceduto (l'art. 2238).

Alcune decisioni del Senato della Russia<sup>18</sup> specificano che l'oggetto del contratto d'ingaggio può essere non soltanto la prestazione dell'attività lavorativa manuale ma anche la prestazione dei servizi per i quali è necessario avere certe conoscenze professionali, cioè che l'attività lavorativa

---

<sup>18</sup> Decisioni del Senato n. 67/43, 68/476, 72/834, 73/188, 75/537, 910/67, in Šalkauskis K., *Civiliniai įstatymai, X tomo I dalis* (Le leggi civili, t. 10, p. 1), Kaunas: Literatūros knygyno leidimas, 1933, p. 493.

Dal 1711 al 1917 il Senato della Russia fu l'organo supremo statale e della giustizia nell'Impero Russo. Secondo lo Statuto delle Corti, nel 1864 il Senato diventò la corte del supremo grado dell'Impero. Dal 1795 alla giurisdizione del Senato appartenevano anche i casi discussi davanti ai giudici lituani.

dedotta in contratto può essere sia manuale, sia intellettuale. Inoltre, precisa il Senato, anche se con questo tipo di contratto tra le parti si crea un rapporto di una certa dipendenza, tuttavia, esso non significa che l'oggetto del contratto può essere solamente l'attività svolta personalmente dal prestatore e che per adempiere all'obbligo assunto egli non possa utilizzare il materiale e i mezzi propri, o usufruire delle prestazioni dei propri dipendenti. L'elemento "di una certa dipendenza", come lo chiama il Senato, tra le parti del contratto non è disciplinato dal legislatore, né viene analizzato dalla giurisprudenza. La dottrina lo considera come un dato di fatto, una caratteristica di tipo *corvée* di un rapporto.<sup>19</sup> Nonostante la possibilità di svolgere il lavoro pattuito utilizzando il proprio materiale, con i propri mezzi e i propri dipendenti, secondo la lettera della Raccolta delle leggi, il debitore della prestazione rimane legato al creditore con un "vincolo di esclusiva": l'art. 2232 pone il divieto al lavoratore di svolgere attività lavorativa per conto di altri soggetti, senza previa autorizzazione del creditore della prestazione. È dubitabile l'applicazione della suddetta norma in caso di stipulazione del contratto con un soggetto avente una sia pur minima organizzazione imprenditoriale oppure con un professionista libero, *e.g.*, medico, architetto.

L'art. 2230 prevede al prestatore l'obbligo di lealtà e ubbidienza, e di comportarsi in modo educato nei confronti del datore di lavoro. Lo stesso obbligo grava anche in capo al datore di lavoro. Già allora questa norma era considerata come avente "la natura patriarcale medievale"<sup>20</sup> perché, si precisava, "l'obbligo di lealtà e ubbidienza non può essere imposto a nessuno dei contraenti"<sup>21</sup>. Adattandosi allo spirito dei nuovi tempi, questa norma è diventata una norma morta, poiché non era compatibile con il principio fondamentale della libertà personale e conteneva gli obblighi che erano inerenti agli antichi e patriarcali rapporti (di lavoro) fra *dominus* e *servus*.

---

<sup>19</sup> Šulaitis Pr., *Darbo sutartis* (Il contratto di lavoro), Kaunas: Darbo rūmai, 1936, p. 8.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p.47.

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 48.

Dalle norme che disciplinano il contratto d'ingaggio, il quale può essere usato per regolamentare qualsiasi tipo del lavoro lecito, emerge una figura generica del lavoratore, il quale mette a disposizione di un unico soggetto le proprie energie lavorative (sia manuali che intellettuali), obbligandosi a svolgere (durevolmente, però non a tempo indeterminato) una certa prestazione in cambio di un compenso (fisso). Anche se la prestazione lavorativa non necessariamente deve essere svolta personalmente dal lavoratore, non è discutibile che, in caso di stipulazione del contratto d'ingaggio con un prestatore "giuridicamente non autonomo", quando in capo al lavoratore sia assente una sia pur minima l'organizzazione imprenditoriale, egli è obbligato ad assoggettarsi al potere direttivo del datore di lavoro. Il potere direttivo del datore di lavoro, come indica la dottrina<sup>22</sup>, si manifesta nell'impartire le direttive sul contenuto della prestazione lavorativa, nell'organizzazione del lavoro e nell'obbligo continuativo del lavoratore di conformarsi alle direttive impartitegli durante lo svolgimento della prestazione. In caso di stipulazione del contratto d'ingaggio con un soggetto che abbia una sia pur minima organizzazione imprenditoriale o con un libero professionista, il potere direttivo del datore di lavoro può essere più attenuato. Il grado della dipendenza, dunque, intesa come direzione del lavoro, è variabile secondo la natura della prestazione pattuita e dipende dell'esistenza o meno di una pur minima organizzazione imprenditoriale in capo al prestatore stesso.

Per disciplinare il contratto d'ingaggio in modo più specifico il legislatore lituano aveva emanato le leggi riguardanti i rapporti del lavoro nel settore dell'industria (v. *infra*) e il lavoro agricolo. All'epoca la maggior parte della popolazione lituana (76,8%) abitava in campagna<sup>23</sup> ed era impiegata nel settore agricolo. I rapporti lavorativi in questo settore erano disciplinati dalla legge emanata nel 1929. La legge lasciava ampia libertà al

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>23</sup> *Lietuvos apgyvendintos vietos. Pirmojo visuotinio Lietuvos gyventojų 1923 m. surašymo duomenys* (Le zone abitate della Lituania. I dati del primo censimento generale della popolazione lituana del 1923), Kaunas, 1925, p. 35.

datore di lavoro di stabilire la quantità di lavoro, il riposo e altre condizioni, secondo gli usi locali.<sup>24</sup> È evidente che ampia libertà decisionale riguardo alle condizioni e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nel settore agricolo sia un relitto del sistema corvèe, abolito quasi un secolo prima. Altri rapporti lavorativi, *e.g.*, lavoro marittimo, lavoro portuale, il lavoro dell'apprendista di un mestiere *etc.*, erano disciplinati dalle leggi o statuti speciali.<sup>25</sup> All'inizio del XX secolo, dunque, in Lituania, come accadde anche negli altri stati europei, i rapporti lavorativi erano classificati, distinguendoli per criteri economico-organizzativi (lavoro agricolo, lavoro industriale, lavoro marittimo, lavoro in altri settori d'attività). Questa classificazione comportava l'applicazione delle diverse discipline "speciali" previste dal legislatore.

Una legge speciale, emanata nel 1933, regolava l'assunzione dei lavoratori industriali (in prosieguo: la "Legge"). L'applicazione o meno di questa legge era soggetta alla qualificazione del datore di lavoro: le disposizioni della suddetta legge erano applicabili solo ai rapporti sorti tra lavoratore e un imprenditore industriale. Per determinare, quindi, i rapporti lavorativi, soggetti alle disposizioni di questa normativa speciale, veniva presa in considerazione la natura del datore di lavoro. In pratica, a questa categoria dei lavoratori appartenevano gli operai di tutte le imprese qualificabili come "imprese industriali". Alla categoria di "imprese industriali" appartenevano le fabbriche (viene presa in considerazione la grandezza dell'impresa e l'utilizzo dei macchinari), oppure quelle imprese, di minor grandezza, dove l'attività veniva svolta usando prevalentemente lavoro manuale. Il successivo decreto del Ministro degli affari interni<sup>26</sup> ha esteso l'applicazione della Legge anche alle imprese, indipendentemente della loro grandezza e l'utilizzo dei macchinari, purché il numero dei lavoratori assunti sia non inferiore a due lavoratori. L'estensione del campo

---

<sup>24</sup> Andriulis V., Maksimaitis M., Pakalniškis V. et al., *Lietuvos teisės istorija* (La storia del diritto lituano), *op. cit.*, pp. 398 - 399.

<sup>25</sup> *Ibid.*, pp. 492 - 493.

<sup>26</sup> V.Ž. 1934-01-20, Nr. 433/3031. „V. Ž.“ (*Valstybės žinios*) - la Gazzetta Ufficiale delle Repubblica della Lituania.

dell'applicazione della Legge era importante, poiché la Legge conteneva alcune essenziali tutele dei lavoratori, ovvero:

- fissava la durata delle ferie annuali retribuite, pari a 12 giorni dopo il primo anno lavorativo;
- stabiliva alcuni limiti al libero recesso dal contratto da parte di datore di lavoro<sup>27</sup>;
- prevedeva la monetizzazione del recesso ingiustificato dal contratto da parte di datore di lavoro, dovuto al lavoratore in forma di un compenso, calcolato in base alla durata del rapporto lavorativo;
- indicava i motivi che giustificavano il recesso dal contratto da parte di lavoratore con conservazione del diritto al compenso previsto in caso del recesso ingiustificato del datore di lavoro.<sup>28</sup>

L'art. 13 della Legge prevedeva che il contratto d'ingaggio poteva essere stipulato sia in forma scritta che verbalmente. A differenza della Raccolta delle leggi, la Legge non impone un limite temporale alla durata del contratto: il contratto può essere stipulato a tempo indeterminato oppure a tempo determinato che, però, non può essere superiore a tre mesi, salvo i lavori stagionali cui durata poteva superare il termine di tre mesi. Inoltre, il contratto poteva essere stipulato solo per compiere un certo lavoro, cioè per raggiungimento di un certo risultato. Nel settore industriale, quindi, la stessa forma contrattuale poteva essere utilizzata per l'assunzione sia dei lavoratori che dovevano svolgere una prestazione continuativa, sia per i lavoratori il cui compito era il raggiungimento di un determinato risultato. Con un'unica

---

<sup>27</sup> L'art. 35 elencava i casi quando il datore di lavoro era libero di risolvere il contratto con il lavoratore senza dover pagargli il compenso, previsto *ex art. 42*, dovuto in caso di mancanza dei giustificati motivi della risoluzione del contratto. Tra i motivi giustificanti il recesso, il legislatore aveva indicato l'assenza dal lavoro senza giustificazioni per più di tre giorni lavorativi consecutivi o quattro giorni lavorativi al mese; il superamento del periodo di comporto (pari a otto settimane); in caso del danno materiale causato all'impresa dal comportamento inadatto del lavoratore; comportamento o dichiarazioni offensive da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro o del suo superiore, etc.

<sup>28</sup> Anysas M., *Darbo teisė ir socialinė teisė (Studentų užrašai)* (Il diritto del lavoro e della previdenza sociale. Appunti per studenti), Kaipėda: Prekybos institutas, 1936 - 1937, pp. 36 - 40.

forma di contratto il datore di lavoro poteva soddisfare le sue esigenze economico-organizzative nella gestione forza lavoro, assumendo i lavoratori “fissi”, a termine, stagionali o, addirittura, quei lavoratori che erano necessari per la realizzazione di un “progetto”. A tutti i rapporti lavorativi sorti tra un prestatore di lavoro e l’imprenditore industriale era applicabile lo stesso quadro normativo.

Già allora, alla dottrina era noto il dilemma di qualificazione di alcuni lavoratori come lavoratori dipendenti (subordinati) o meno.<sup>29</sup> Per risolvere questa questione qualificatoria s’invitava a “quantificare” il grado della “dipendenza personale” del prestatore. Tuttavia, non si specifica come “misurare” la dipendenza, quali siano gli elementi che indicano la maggior o minor dipendenza del lavoratore o quale sia la soglia, superato la quale il lavoratore viene considerato come autonomo e non dipendente.

Oltre il contratto d’ingaggio, che nella dottrina spesso viene genericamente chiamato “il contratto di lavoro”, esisteva anche un altro tipo contrattuale – il contratto d’impiego.<sup>30</sup> A differenza del contratto di lavoro, utilizzato prevalentemente nei rapporti laddove era assente in capo al prestatore organizzazione imprenditoriale propria, il contratto d’impiego non faceva distinzione se l’attività dedotta in contratto veniva svolta in modo giuridicamente autonomo, cioè con una sia pur minima organizzazione imprenditoriale, o meno. Il contratto d’impiego si stipulava con gli impiegati di più alta qualificazione professionale e con il personale della direzione d’impresa. Anche se questi soggetti erano considerati come dipendenti dell’imprenditore, a loro non si applicavano le norme riguardanti l’orario del lavoro e le garanzie in caso dell’impossibilità sopravvenuta della prestazione.<sup>31</sup> Questo tipo del contratto era utilizzato anche nei rapporti con i liberi professionisti, i quali nella prestazione dei servizi erano giuridicamente

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, p. 25.

<sup>30</sup> Il modello contrattuale usato era quello di origine tedesca, *Dienstvertrag* (il contratto di servizi), la cui disciplina è contenuta negli artt. 611-630 del Codice Civile della Germania.

<sup>31</sup> Anysas M., *Darbo teisė ir socialinė teisė (Studentų užrašai)* (Il diritto del lavoro e della previdenza sociale. Appunti per studenti), *op. cit.*, pp. 23 - 24.

autonomi.<sup>32</sup> Quest'ultimi, quindi, erano liberi nel decidere le modalità dello svolgimento della prestazione ed erano soggetti al controllo da parte del contraente sono in quanto pattuito nel contratto o in quanto era necessario, tenendo conto della natura della prestazione stessa.

Nell'interpretare la normativa giuslavoristica di origine tedesca vigente nella regione di Klaipėda si sottolinea che l'elemento essenziale del contratto del lavoro è la mancanza "dell'autonomia giuridica" del prestatore nei confronti del creditore. Al tale prestatore si pone obbligo di ubbidienza, cioè l'obbligo di eseguire tutte le direttive impartite dal datore di lavoro durante lo svolgimento del lavoro, siano queste ultime generali, indirizzate a tutti i lavoratori, o personalmente al lavoratore stesso. Nello svolgimento della prestazione al lavoratore non è ammessa alcuna iniziativa, egli deve osservare le direttive impartitegli dall'imprenditore, nonostante esse fossero poco precise e generiche o, addirittura, inutili.<sup>33</sup>

Inoltre, sempre nella normativa di origine tedesca<sup>34</sup>, vigente nella regione di Klaipėda, si distinguono in una categoria separata i c.d. imprenditori domestici, i quali formalmente sono autonomi, però, di fatto, lavorano con l'unico committente. Giuridicamente queste figure sono indipendenti, con l'organizzazione autonoma dei propri mezzi e proprio personale e non sono soggette al controllo da parte del committente il quale si limita a pagarli il corrispettivo per la produzione vendutagli. Tuttavia, si precisa, gli imprenditori domestici sono economicamente dipendenti dall'unico committente, poiché non hanno i rapporti diretti con il mercato o con i concorrenti, ma anche perché, spesso, il committente gli fornisce anche le materie prime per la produzione. Per questi motivi la normativa tratta gli imprenditori domestici come fossero i lavoratori dipendenti e il committente-imprenditore che entra nei rapporti con questi imprenditori domestici, ai sensi della legge<sup>35</sup>, viene considerato come fosse il loro datore di lavoro. Agli

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, p. 31.

<sup>33</sup> *Ibid.*, pp.44 - 46.

<sup>34</sup> § 162 R.V.O.

<sup>35</sup> § 162, 165 R.V.O.

imprenditori domestici è imposto l'obbligo dell'assicurazione sanitaria e dell'assicurazione contro gli infortuni.<sup>36</sup>

### **1.3. Il contratto di servizi personali nell'ottica del Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas e del Codice Civile Lettone del 1937**

La parte speciale del quarto libro del Trattato delle leggi locali contiene le norme che disciplinano i singoli contratti. Nel titolo XIII, dedicato alle obbligazioni che derivano dai contratti di consegna dei beni a scopo di godimento, sono codificate le norme riguardanti i contratti che hanno lo schema locativo romano: il contratto di locazione, il contratto di servizi personali, il contratto di assunzione del personale domestico, il contratto d'opera e il contratto di trasporto del carico. Questi cinque modelli contrattuali si basano sui contratti di diritto romano *locatio-conductio rei*, *locatio-conductio operarum* e *locatio-conductio operis*.

Il Trattato delle leggi locali differenzia tre diversi contratti per l'utilizzo della forza lavorativa: il contratto di servizi personali (artt. 4172-4191), il contratto di assunzione del personale domestico (artt. 4192-4225) e il contratto d'opera (artt. 4226-4253). Il primo, il contratto di servizi personali, aveva una portata generale e poteva essere utilizzato per regolare tutti i rapporti quando si realizza lo scambio prestazione-corrispettivo, eccezione fatta per le prestazioni dei lavori domestici (la forma contrattuale usata è quella del contratto di assunzione dei lavoratori domestici),<sup>37</sup> e quando l'oggetto del contratto non è attività lavorativa ma un risultato (*opus*), a cui raggiungimento essa è diretta (sono applicabili le disposizioni del contratto d'opera).

Nel disciplinare il contratto di servizi personali e il contratto d'opera, il Trattato delle leggi locali segue la tradizionale distinzione romanistica tra

---

<sup>36</sup> § 1226 R.V.O.

<sup>37</sup> Questo tipo di contratto è stato preso dal diritto privato tedesco. In tal senso, v.: Проф. Эрдман, *Обязательственное право Губерний Прибалтийских* (Il diritto delle obbligazioni nelle Guberniye di Pabaltijas), Рига, 1908, p. 441.

le obbligazioni di mezzi (*locatio conductio operarum*) e le obbligazioni di risultato (*locatio conductio operis*): nel contratto di servizi personali (art. 4172) l'oggetto della prestazione dedotta in contratto è l'attività lavorativa, la prestazione stessa dei servizi e il suo risultato occupa la posizione secondaria, mentre nel contratto d'opera sul primo piano è il risultato dell'attività lavorativa (art. 4226).

Con il contratto di servizi personali (artt. 4172 e ss.) una persona si impegna di prestare un servizio personale in cambio di un corrispettivo (art. 4172). Il prestatore si obbliga a mettere a disposizione dell'altro contraente, per un certo tempo, i propri servizi, dietro il corrispettivo di una mercede. I servizi prestati possono avere la natura di mera attività fisica oppure possono consistere di attività per lo svolgimento della quale bisogna avere specifiche conoscenze artistiche o scientifiche (art. 4173). Le attività intellettuali, quelle prestate dei medici, degli insegnanti privati, dei commercialisti, dei giureconsulti, rientrano nella sfera dell'applicazione del contratto di servizi personali.<sup>38</sup> Invece alcuni servizi, che per la loro natura e per la presenza di una certa autonomia nell'esercizio di queste attività, come quelli dell'avvocato, erano disciplinati sia dalle norme del contratto di servizi personali che dalle norme del contratto di mandato.<sup>39</sup>

A differenza dello schema romano di *locatio-conductio*, dove il corrispettivo della mercede consisteva necessariamente in una somma determinata di denaro, il pagamento della mercede per i servizi personali prestati, secondo l'art. 4174, può consistere in denaro, in cose o essere misto, e può essere specificato nel contratto o determinabile secondo gli usi locali.

L'art. 4177 impone al prestatore l'obbligo di svolgere i servizi personalmente, salvo diversa pattuizione tra le parti o quando la natura di servizi pattuiti richieda l'aiuto dei collaboratori del prestatore.

---

<sup>38</sup> Буковский В., сур., *Свод гражданских узаконений Губерний Прибалтиских*, (Il Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas), Рига, 1914, pp. 1816-1818.

<sup>39</sup> Проф. Эрдман, *Обязательственное право Губерний Прибалтиских*, (Il diritto delle obbligazioni nelle Guberniye di Pabaltijas), *op. cit.*, p. 443.

Nella seconda parte dell'art. 4179 è contenuto, al mio avviso, il principale obbligo che grava sul prestatore di servizi, cioè obbligo di osservare le direttive sulle modalità di svolgimento dei servizi impartitegli dall'altro contraente. Le direttive sulle modalità di svolgimento della prestazione possono essere specificate direttamente nel contratto però, anche in mancanza delle specifiche clausole contrattuali, il prestatore è ugualmente tenuto a eseguire la prestazione conformandosi a tutte le direttive, impartitegli dall'altra parte, che siano inerenti allo svolgimento dei servizi accordati. Questa norma, dunque, riserva al committente dei servizi il diritto di intervenire durante tutto il tempo dello svolgimento dei servizi, determinandone il modo. Durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, quindi, il prestatore "non è autonomo e deve assoggettarsi al potere di direzione e di controllo del suo datore di lavoro."<sup>40</sup>

Mediante il contratto d'opera (artt. 4226 e ss.) una persona si obbliga a compiere un certo servizio o un'opera dietro un corrispettivo (art. 4226). L'oggetto della prestazione non è la stessa attività lavorativa svolta dal prestatore che è, comunque, diretta verso il raggiungimento di un risultato utile per l'altra parte, ma il risultato finale (*opus*) dell'attività lavorativa. Il prestatore d'opera si trova in una posizione di maggior autonomia rispetto al prestatore di servizi personali: egli è tenuto procedere all'esecuzione dell'opera secondo le condizioni stabilite nel contratto (art. 4228) però ha piena discrezionalità nel scegliere le modalità e l'organizzazione della propria attività lavorativa. Ricadendo completamente su di lui il rischio inerente all'esercizio dell'attività lavorativa (art. 4246), il prestatore d'opera non ha obbligo di svolgere attività personalmente, salvo che le parti abbiano stabilito diversamente nel contratto (art. 4234), e il corrispettivo per l'opera finale consiste in una somma determinata di denaro (art. 4244). Nonostante le differenze sull'oggetto della prestazione, modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, la ripartizione del rischio, modalità e tipo di

---

<sup>40</sup> Буковский В., сур., *Свод гражданскихъ узаконенийъ Губернийъ Прибалтискихъ* ((Il Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas), *op. cit.*, p. 1843.

pagamento per la prestazione, di cui si è parlato sopra, l'art. 4227 stabilisce che al contratto d'opera sono applicabili anche le regole che disciplinano il contratto di servizi personali in quanto compatibili con le disposizioni del contratto d'opera.

La disciplina del contratto di assunzione del personale domestico contenuta negli artt. 4192-4225 dello stesso titolo del Trattato delle leggi locali, si applicava ai rapporti di lavoro aventi per oggetto lo scambio prestazione di servizi di carattere domestico - corrispettivo (art. 4192). Questo modello contrattuale si differenzia dal contratto di servizi personali, appunto, per il carattere della prestazione (si applica solo per i servizi di carattere domestico, cioè lavori domestici), nonché per un obbligo aggiuntivo gravante sul datore di lavoro domestico di fornire vitto e alloggio al prestatore di lavoro. Occorre precisare, che la normativa del lavoro domestico contenuta nel Trattato si applicava solo in caso di mancata regolazione di questo tipo di rapporti lavorativi dalle leggi o dagli usi locali (art. 4225).

La disciplina del contratto di servizi personali in Lettonia era applicabile anche ai lavoratori delle fabbriche e delle imprese d'industria,<sup>41</sup> mentre lo Statuto di commercio aveva lo status di una fonte secondaria, che disciplinava soltanto alcuni aspetti specifici del lavoro nelle fabbriche, come condizioni di alloggio dei lavoratori,<sup>42</sup> i documenti necessari per l'assunzione dei lavoratori<sup>43</sup>, la retribuzione<sup>44</sup>, l'assunzione dei minorenni e delle donne,<sup>45</sup> etc.

Dopo la formazione di uno stato indipendente il "vecchio" Trattato delle leggi locali non era più adatto per uno stato moderno, basato sui principi democratici (soprattutto nel campo del diritto di famiglia e del

---

<sup>41</sup> L'art. 86, Statuto di commercio, t. XI, p. II. Il testo dello Statuto è disponibile in russo a <http://civil.consultant.ru/reprint/books/250/1212.html> [visitato 13 febbraio 2008].

<sup>42</sup> *Ibid.*, artt. 87-91.

<sup>43</sup> *Ibid.*, artt. 92-96.

<sup>44</sup> *Ibid.*, artt. 97-102.

<sup>45</sup> *Ibid.*, artt. 107-126.

diritto ereditario)<sup>46</sup>. Dopo varie modifiche e numerosi tentativi di adattarlo alle circostanze cambiate, il legislatore lettone si è deciso per l'emanazione di una nuova legge che corrispondesse meglio alla nuova realtà.

Quando furono iniziati i lavori preparatori del nuovo Codice Civile<sup>47</sup> della Repubblica della Lettonia, come base per il nuovo codice fu presa la terza parte del Trattato delle leggi locali. Il nuovo Codice Civile fu emanato nel 1937 ed entrò in vigore l'anno dopo. Il codice, detto anche "La legge civile del Presidente Ulmanis", era composto di quattro libri che disciplinavano, rispettivamente, i rapporti giuridici in famiglia, le successioni, i diritti reali e le obbligazioni. La parte speciale del quarto libro, intitolato "Il diritto delle obbligazioni" ha mantenuto la struttura e il contenuto quasi identici a quei del Trattato delle leggi locali. Sono state apportate le modifiche ad alcuni modelli contrattuali, incluso i contratti che disciplinavano le prestazioni lavorative. È stato lasciato soltanto un modello contrattuale applicabile ai rapporti lavorativi - il contratto di servizi personali. La novità del Codice Civile lettone del 1937 è l'introduzione dei principi della libertà contrattuale ed eguaglianza tra le parti nel diritto delle obbligazioni, che si estendono anche ai rapporti di lavoro. In sostanza, le più importanti modifiche apportate riguardavano il recesso dal contratto *ante tempus*. In caso del recesso anticipato, entrambe le parti sono tenute a corrispondere una certa somma di denaro che varia secondo la durata del contratto pattuita.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Bilmanis A., *Latvia as an independent state*, Riga, 1938, p. 103.

<sup>47</sup> I lavori preparatori del nuovo codice civile iniziarono nel 1920 e finirono nel 1936.

<sup>48</sup> *Collection of Latvian Laws*, 1937, No. 29. Il diritto di recedere dal contratto *ante tempus* non era concesso ai lavoratori agricoli, i quali se lasciavano il lavoro erano, addirittura, puniti con una pena di arresto per il periodo fino a un mese, oppure con la pena di ammenda di una somma fino a 100 *latas* (la moneta lettone).

## II. Il lavoro alle dipendenze altrui durante il periodo sovietico

**Sommario:** **1.1.** L'occupazione sovietica delle Repubbliche Baltiche. **1.2.** Il ruolo del lavoro nell'ideologia socialista. La nazionalizzazione della proprietà nel regime socialista, la pianificazione e la funzionalità dell'impresa nell'economia secondo i piani. **2.** Lo sviluppo della produzione normativa giuslavoristica dal "comunismo di guerra" all'era della liberalizzazione del sistema sovietico. **2.1.** Il lavoro nell'esperienza del "comunismo di guerra" (1918-1921) **2.2.** Il lavoro secondo la "NEP - Nuova Politica Economica" (1921-1928). **2.3.** Il lavoro sotto lo stalinismo (1928-1953). **2.4.** Il lavoro nel processo di liberalizzazione del sistema sovietico (1953-1991).

### 1.1. L'occupazione sovietica delle Repubbliche Baltiche<sup>49</sup>

Dopo il patto di non aggressione tra l'URSS e la Germania nazista, conosciuto come patto Ribbentrop-Molotov, concluso il 23 agosto 1939, con il quale l'Europa orientale venne divisa in due sfere d'influenza, tedesca e sovietica, Lituania all'inizio si trovò sotto l'influenza nazista, e successivamente, insieme alla Lettonia e Estonia, vennero destinate all'area di influenza sovietica. All'inizio della Seconda Guerra mondiale, gli stati Baltici sono stati costretti a firmare il cosiddetto "Patto di assistenza e mutua difesa" con l'Unione Sovietica, che permetteva di dislocare le basi militari sovietiche nei territori delle tre Repubbliche Baltiche. In questo modo furono create le condizioni per un'occupazione militare dei paesi. La cosiddetta prima occupazione sovietica (giugno 1940 - luglio 1941), iniziò dopo la presentazione degli ultimatum ai governi della Lituania (il 14 giugno), Lettonia ed Estonia (il 16 giugno) da parte del Governo russo. Negli ultimatum si esigeva la costituzione dei nuovi Governi, il permesso di poter dislocare un contingente militare supplementare nei territori delle

---

<sup>49</sup>Fonti dei dati storici: *Baltijos šalių istorijos chrestomatija* (L'antologia della storia dei Paesi Baltici), Vilnius: "Naujoji Rosma", 2002; *Baltijos šalių istorija* (La storia dei Paesi Baltici), Vilnius: "Kronta", 2000; Butkus A., *Latviai* (I lettoni), Kaunas: "Aesti", 1995; Toivo U. Rann, *Estonia and estonians. Studies of nationalities in the USSR*, Hoover Institution Press, 1991.

repubbliche e processare alcuni alti funzionari dei Governi per infondate accuse, presentate dal Governo russo. L'Armata Rossa invasò il territorio dei Paesi Baltici dove furono creati i Governi provvisori filosovietici. In tre giorni, tra il 3-6 agosto 1940, Lituania, Lettonia ed Estonia furono annesse all'URSS e nei loro territori entrò in vigore la Costituzione dell'Unione Sovietica del 1936 , nota come la Costituzione di Stalin. Poco dopo, i neo-eletti "Parlamenti del Popolo" emanarono le nuove Costituzioni delle Repubbliche Socialiste Sovietiche di Lituania, Lettonia ed Estonia (RSS Lituana, RSS Lettone e RSS Estone) che seguivano testualmente i principi della Costituzione di Stalin.

Quando l'Unione Sovietica entrò in guerra contro la Germania nazista in Lituania, Lettonia ed Estonia si instaurarono le rivolte armate che durarono qualche giorno. Sono stati creati i Governi provvisori che abrogarono tutte le leggi emanate durante il periodo della prima occupazione sovietica. Furono ripristinati i rispettivi *corpus* normativi che erano in vigore nei tre Paesi Baltici prima dell'occupazione.

Le truppe naziste, arrivate a giugno del 1941, rifiutarono di riconoscere lo status dell'indipendenza alle Repubbliche Baltiche. I tre paesi, agli occhi dei tedeschi, non erano i paesi indipendenti liberati dall'occupazione sovietica, ma piuttosto un territorio dell'Unione Sovietica occupato e ora appartenente al *Reich*. Il territorio del Baltico occupato fu diviso in quattro province dell'*Ostland*, ovvero in provincia di Lituania, di Lettonia, di Estonia e in provincia che comprendeva la gran parte della Bielorussia. Nelle *ex* Repubbliche Baltiche fu legittimato un parziale autogoverno, controllato però dagli occupanti tedeschi.

A luglio del 1944 le truppe armate sovietiche ritornarono in Lituania, proseguirono per il territorio di Lettonia e arrivarono in Estonia. Entro l'ottobre dello stesso anno la maggior parte del territorio dei Paesi Baltici fu invasa dall'Armata Rossa. Ebbe inizio la seconda occupazione sovietica che durò fino ai tempi di "Perestroika", la caduta del regime sovietico e recupero dell'indipendenza. In tutti e tre paesi annessi le principali (e le uniche

ufficiali) forze politiche erano le divisioni nazionali del Partito Comunista dell'Unione Sovietica (in prosieguo: il "PCUS"). Le divisioni nazionali del Partito comunista di ciascuno stato appartenente all'URSS non hanno mai avuto un loro programma indipendente, e il loro statuto e la struttura sono stati sempre concordati con il PCUS.

Dopo il rinnovo dell'annessione all'URSS fu riportata in vigore la Costituzione sovietica del 1936 e ripristinato il funzionamento delle istituzioni statali sovietiche, che furono create durante il periodo della prima occupazione. Le leggi locali delle Repubbliche Baltiche furono sostituite dalle leggi della Repubblica Socialista Federativa Sovietica Russa (in prosieguo: la "RSFSR"), e fu creato il sistema giudiziario composto dalle corti popolari subordinate al sistema delle corti dell'Unione Sovietica. Iniziò il processo di nazionalizzazione delle imprese industriali e di trasporto, delle istituzioni finanziarie, della proprietà immobiliare privata e fu introdotta l'organizzazione dell'economia secondo i piani.

### **1.2. Il ruolo del lavoro nell'ideologia socialista. La nazionalizzazione della proprietà nel regime socialista, la pianificazione e la funzionalità dell'impresa nell'economia secondo i piani**

Lo stato socialista era organizzato secondo i principi del Marxismo-Leninismo<sup>50</sup> che non era solo una dottrina filosofica ma un'ideologia ufficiale dello stato socialista.

La teoria di Marx si basa sul materialismo storico: lo sviluppo della storia umana e la creazione di un ordine sociale sono determinati dai fattori tecnologici ed economici, caratterizzati dai rapporti di produzione i quali, a sua volta, sono determinati dai modi di organizzazione e sfruttamento della forza e dei mezzi di produzione (manodopera, terra, materie prime, risorse minerarie, macchinari) da parte della classe sociale che li controlla. L'insieme

---

<sup>50</sup> I principi fondamentali della dottrina furono enunciati nel *Manifesto del Partito Comunista*, scritto da Karl Marx e Friedrich Engels nel 1848.

dei rapporti di produzione costituisce la struttura, sulla quale si eleva la sovrastruttura che comprende la politica, i costumi sociali, la morale, la religione, l'arte.<sup>51</sup> La struttura, cioè le fondamenta economiche della società, muta nella storia. In sostanza, la storia dell'umanità è la storia della lotta delle classi sociali per il controllo dei mezzi di produzione il che consente stabilire la dittatura della classe vincitrice nella società. Secondo Engels, all'inizio c'era una società, dove tutti i membri erano uguali e indipendenti uno dall'altro perché i mezzi di produzione erano liberi e a disposizione di tutti (la fase del comunismo primitivo). Poi, tramite la divisione del lavoro, la società primitiva si divide in classi: una classe s'impossessa dei mezzi di produzione privandone le altre le quali cominciano a essere sfruttate dalla prima. È in questo momento che, secondo i marxisti, nascono il diritto e lo Stato, due idee strettamente legate tra di loro. Il diritto e lo Stato appartengono alla sovrastruttura: in realtà, sono soltanto gli strumenti, utilizzati per opprimere la classe sfruttata, nelle mani di chi ha il potere di controllo sui mezzi di produzione, e quindi, chi esercita la "dittatura" nella società.<sup>52</sup> Come scrive Engels<sup>53</sup>,

"[...] lo Stato, poiché è nato dal bisogno di tenere a freno gli antagonismi di classe, ma contemporaneamente è nato in mezzo al conflitto di queste classi, è per regola lo Stato della classe più potente, economicamente dominante, che, per mezzo suo, diventa anche politicamente dominante e così acquista un nuovo strumento per tener sottomessa e per sfruttare la classe oppressa. Come lo Stato antico fu anzitutto lo Stato dei possessori di schiavi al fine di mantener sottomessi gli schiavi, così lo Stato feudale fu l'organo della nobiltà per mantenere sottomessi i contadini [...] e lo Stato rappresentativo moderno è lo strumento per lo sfruttamento del lavoro salariato da parte del capitale".

Neppure la rivoluzione proletaria cancella la natura delle classi dello Stato. Anzi, troviamo qui l'ulteriore conferma della dottrina di Marx secondo la quale qualsiasi Stato è per sua essenza lo strumento dell'oppressione politica esercitata dalla classe dominante nei confronti del resto della società. Tuttavia lo Stato nelle mani del proletariato possiede due caratteristiche

---

<sup>51</sup> Marx K., *Per la critica dell'economia politica*, Editori riuniti, 1974, p. 4.

<sup>52</sup> David R., Brierley J.E.C., *Major legal systems in the world today*, London: Steven&Sons, 1985, pp. 169-173.

<sup>53</sup> Engels F., *L'origine della famiglia, della proprietà privata e dello Stato*, Editori riuniti, 1976, p. 202.

fondamentali che lo differenziano da tutti gli Stati precedenti. In primo luogo, è il frutto di una rivoluzione con la quale, per la prima volta nella storia, la maggioranza della popolazione e non una minoranza amministra il potere; in secondo luogo, è uno Stato che assume da subito una serie di provvedimenti volti a eliminare i presupposti stessi della propria esistenza in quanto Stato, cioè le classi sociali. In altri termini, lo Stato proletario è l'ultima forma che storicamente assume il potere politico, in quanto con esso viene ad estinguersi lo Stato come tale. È perciò propriamente uno Stato di transizione verso una società senza Stato. È dunque chiaro che la conquista e l'esercizio rivoluzionario del potere da parte della classe operaia si manifesta mediante forme coercitive, indirizzate a privare la borghesia della proprietà dei mezzi di produzione (ossia del potere economico) per sottoporli al controllo dello Stato gestito politicamente dal proletariato. Le fasi sono quindi due: dapprima il proletariato si erge a classe dominante, mentre in un secondo tempo, venuta meno la distinzione e la contrapposizione tra le classi, si afferma una libera associazione di individui priva di un potere politico-statuale. Come chiaramente spiega Marx,

“[...] tra la società capitalistica e la società comunista vi è il periodo della trasformazione rivoluzionaria dell'una nell'altra. Ad esso corrisponde anche un periodo politico di transizione, il cui Stato non può essere altro che la dittatura rivoluzionaria del proletariato”<sup>54</sup>.

Il dominio della classe operaia “[...] durerà fino a quando non saranno distrutte le basi economiche dell'esistenza delle classi [...]”<sup>55</sup>. Alla base della disuguaglianza e la lotta delle classi sta la proprietà privata dei mezzi di produzione che, quindi, deve essere eliminata. Una volta eliminata la proprietà privata capitalista, i mezzi di produzione saranno comuni e lo Stato non sarà più necessario. Emergerà una società di nuovo tipo, cioè la società comunista, dove non ci sarà più lo sfruttamento di una persona da parte di

---

<sup>54</sup> Marx K., *Critica al programma di Gotha*, Editori riuniti, 1976, p. 44.

<sup>55</sup> *Ibid.*, p. 117.

un'altra e regnerà il principio "Da ognuno secondo le sue capacità; a ognuno secondo i suoi bisogni"<sup>56</sup>.

Secondo la teoria di Marx, l'antagonismo tra le classi e lo sfruttamento della persona da un'altra può essere evitato facendo diventare i mezzi di produzione la proprietà collettiva e mettendoli alla disposizione di tutte le persone che si organizzano in uno stato oppure ai gruppi economici-collettivi riconosciuti dallo stato.<sup>57</sup>

L'Unione Sovietica fu la prima nazione a basare la sua economia sui principi del comunismo, in cui lo Stato gestito politicamente dal proletariato possedeva tutti i mezzi di produzione e l'agricoltura era collettivizzata. Nell'Unione Sovietica esistevano tre forme di proprietà: due tipi di proprietà collettiva, la proprietà statale e la proprietà delle organizzazioni cooperative, e la proprietà personale. La principale e più importante forma della proprietà è la proprietà statale. Il regime della proprietà statale prevale nel settore industriale e nelle aziende agricole gestite direttamente dallo Stato, i cosiddetti *sovchozi*. Il regime incide su due tipi di proprietà: quella immobile, come il terreno, gli edifici, i macchinari, e quella mobile-circolante, come le materie prime e i prodotti. Il proprietario di questi beni è lo Stato, ovvero tutti i cittadini provvisoriamente rappresentati dallo Stato. La proprietà statale viene assegnata alle imprese statali a tempo indeterminato, le quali la gestiscono seguendo le indicazioni del piano economico nazionale.<sup>58</sup>

L'altra forma della proprietà collettiva è la proprietà delle aziende agricole collettive, i cosiddetti *kolkhozi*. Anche se queste aziende hanno la personalità giuridica e sono le proprietarie degli impianti e macchinari, mezzi di trasporto, bestiame e prodotti agricoli, tuttavia, esse non possono disporre dei suddetti beni liberamente e nell'esercizio dei loro diritti di "proprietario" sono vincolate alle clausole del piano economico nazionale.<sup>59</sup> Anche i prodotti agricoli sono sottoposti al regime speciale: la quantità

---

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> Zweigert K., Koetz H., *An introduction to comparative law*, Oxford: Clarendon Press, 1992, p. 303.

<sup>58</sup> David R., Brierley J.E.C., *Major legal systems in the world today*, *op. cit.*, pp. 294-295.

<sup>59</sup> Bogdan M., *Comparative law*, Tano: Kluwer Norstedts Juridik, 1994, pp. 202-204.

prestabilita dei prodotti deve essere venduta allo Stato a un prezzo predefinito nel piano economico.<sup>60</sup>

La speciale caratteristica della proprietà personale nell'Unione Sovietica è che essa consiste soltanto dei beni di consumo, invece che dei beni di produzione, e questi beni non possono essere utilizzati a scopo di trarne il profitto. La proprietà privata viene rinominata la proprietà "personale" volendo dimostrare così che ad una persona possono appartenere soltanto i beni necessari per soddisfare i propri bisogni personali. La Costituzione dell'URSS<sup>61</sup> indicava in modo più dettagliato che cosa può essere l'oggetto della proprietà personale: sono gli oggetti di consumo e comodità usati quotidianamente, la casa d'abitazione, i risparmi salariali.

Il diritto socialista era subordinato agli interessi politici e aveva uno stretto legame con la politica del Partito Comunista. Nel sistema del diritto socialista il Partito Comunista non aveva limiti ai suoi poteri e la legislazione era concentrata esclusivamente nelle mani di quest'ultimo. Con lo sviluppo del diritto socialista si mirava di indirizzare lo sviluppo della società verso la creazione di una "società di nuovo tipo". Il principale obiettivo del diritto socialista era riuscire a cambiare il pensiero degli individui, convincendoli dell'idealità della vita nelle condizioni del comunismo e del sacrificio degli interessi personali per il bene comune. Per i motivi ideologici, il diritto socialista non riconosceva né la suddivisione del diritto in diritto privato e pubblico, né la separazione dei poteri legislativi, esecutivi e giudiziari.<sup>62</sup>

Dopo le devastanti conseguenze economiche causate dalla guerra civile e dal cosiddetto "comunismo di guerra", nell'Unione Sovietica fu introdotta la Nuova politica economica (in prosieguo: la "NEP") che durò dal 1921 al 1928. I principali obiettivi della NEP, in parte orientata al libero mercato, erano far risollevarsi il settore agricolo e favorire la ripresa

---

<sup>60</sup> Zweigert K., Koetz H., *An introduction to comparative law, op. cit.*, p. 304.

<sup>61</sup> E.g., l'art. 10 della Costituzione del 1936; l'art. 13 della Costituzione del 1977. I testi delle tre Costituzioni dell'URSS (1924, 1936 e 1977) sono disponibili in russo a [http://constitution.garant.ru/DOC\\_0000220000.htm](http://constitution.garant.ru/DOC_0000220000.htm).

<sup>62</sup> Andriulis V., Maksimaitis M., Pakalniškis V. et al., *Lietuvos teisės istorija* (La storia del diritto lituano), *op. cit.*, pp. 476 - 483.

dell'industria. La grande industria, i sistemi di trasporto e le banche sono rimasti nelle mani dello Stato, tuttavia si tollerava lo sviluppo della classe dei agricoltori e dei piccoli imprenditori, i quali dopo aver devoluto allo Stato una parte prestabilita della loro produzione, potevano commerciare liberamente.<sup>63</sup> Anche se lo stesso Lenin considerò la liberalizzazione dell'economia come un passo indietro nella costruzione del socialismo, essa, tuttavia, era necessaria, in quanto la società non era “[...] ancora abbastanza civilizat[a] per il socialismo”<sup>64</sup>.

Quando la guida dell'Unione Sovietica finì nelle mani di Stalin, egli fissò l'obiettivo di costruire il socialismo in un Paese solo, facendo diventare l'arretrata Unione Sovietica una grande potenza industriale. Per centrare quest'obiettivo Stalin organizzò rigidamente l'economia secondo piani di sviluppo stabiliti dallo Stato. La pianificazione nel sistema sovietico era strettamente legata agli obiettivi economici-sociali derivanti dall'ideologia marxista-leninista. La società senza classi, il sistema di *welfare* garantito a tutti, un rapido sviluppo economico e tecnologico, e la modernizzazione dovevano essere realizzati con il sistema dell'economia pianificata. I piani economici impostati su un certo periodo dovevano assicurare un costante sviluppo economico fino al raggiungimento dell'obiettivo finale - la creazione del socialismo.

Il primo piano di sviluppo economico guidato dallo Stato, impostato su cinque anni con inizio nel 1928, doveva avere il completo controllo di ogni attività produttiva. Per questo fu subito abbandonata la *NEP*, voluta da Lenin per uscire dalla crisi del "comunismo di guerra" che prevedeva anche la libera iniziativa dei contadini proprietari di terre e dei piccoli industriali. Con Stalin nelle campagne fu abolita la proprietà privata e fu attuato un piano di collettivizzazione forzata della terra: gli agricoltori furono “invitati”, in realtà però sono stati obbligati, a riunire le loro terre nelle aziende agricole cooperative. Nacquero i kolchoz, grandi aziende agricole affidate a

---

<sup>63</sup> David R., Brierley J.E.C., *Major legal systems in the world today*, op. cit., pp. 184-185.

<sup>64</sup> Ленин, *Сочинения* (Opere), т. XXII, p. 413.

cooperative di contadini, e i sovchoz, aziende gestite direttamente dallo Stato che salariava gli agricoltori come operai delle campagne. Questo programma attuato con la forza non raggiunse però i risultati produttivi sperati da Stalin, giacché i contadini impiegati contro la loro volontà nelle fattorie statali lavoravano con il minimo impegno.

La pianificazione si basava sui piani a lunga durata (normalmente quinquennali, a volte però anche settennali) e sui piani annuali. Le linee guida dei piani pluriennali venivano tracciate dall'apparato centrale del partito comunista a Mosca. Un ruolo importante nell'amministrazione e controllo dell'attività economica pianificata svolgevano anche altri soggetti statali, come il *Gosplan*<sup>65</sup>, la *Gosbank*<sup>66</sup> e la *Gossnab*<sup>67</sup>, nonché i ministeri che secondo le loro sfere di competenze trasmettevano le direttive del piano economico alle commissioni nazionali di pianificazione di ogni repubblica sovietica.

Si può individuare il seguente schema di pianificazione:<sup>68</sup> il Comitato centrale del PCUS individuava le principali tendenze dell'attività economica, i più importanti progetti d'investimento e la politica generale delle finanze del Paese. Queste linee guida di seguito dovevano essere approvate dal congresso del PCUS e poi trasmesse al Consiglio di Stato, il quale, tramite ministeri, commissioni e altre istituzioni competenti stabiliva i concreti passi e obiettivi necessari per la realizzazione delle linee guida del piano.

La decisione finale sulle azioni principali da intraprendere e sul modo di realizzazione degli obiettivi fissati nel piano spettava al Comitato statale per la pianificazione (in prosieguo: il "*Gosplan*"), la più importante

---

<sup>65</sup> Государственный комитет по планированию (Comitato statale per la Pianificazione).

<sup>66</sup> Государственный банк СССР (Banca di Stato).

<sup>67</sup> Государственный комитет по материально-техническому снабжению (Comitato statale per la Fornitura di materiali e macchinari).

<sup>68</sup> Sull'argomento, tra numerose altre fonti, v.: Ivanauskas V., *Sovietinių biurokratų darbo etika, neformalios rutinos ir planavimo sistemos trūkumai (Lietuvos atvejis)* (L'etica del lavoro dei burocrati sovietici, i limiti della routine informale e del sistema di pianificazione. Il caso della Lituania), in *Filosofija. Sociologija.*, 2006 Nr. 4, pp. 1-12; Dreifelds J., *Latvia in transition*, Cambridge: Cambridge University Press, 1996, pp. 126-130; David R., Brierley J.E.C., *Major legal systems in the world today, op.cit.*, pp. 230-244; Bogdan M., *Comparative law, op.cit.*, pp. 202-207.

istituzione incaricata di amministrare e controllare la realizzazione dei piani per lo sviluppo economico. Il *Gosplan* si occupava della preparazione dei singoli piani per ogni settore dell'attività economica, prevedeva i risultati che dovevano essere raggiunti e risorse necessarie per il raggiungimento di essi. I piani poi venivano "rispediti" ai ministeri e le commissioni competenti che, insieme alle aziende e organizzazioni dei rispettivi settori, stabilivano in modo dettagliato le modalità della realizzazione del piano economico. Dopo aver pianificato "dall'alto in basso" le attività dei settori economici, il piano veniva ulteriormente sottoposto alla revisione finale da parte del *Gosplan* e di seguito doveva essere confermato dal Comitato centrale del PCUS.

Per renderlo più specifico e dettagliato, il piano pluriennale veniva diviso nei piani annuali che prevedevano l'organizzazione dell'attività economica per il singolo anno in modo tale di poter gradualmente raggiungere gli obiettivi fissati nel piano pluriennale. Come nota il sovietologo N. Jasny, il *Gosplan* tuttavia non era capace di assicurare che i piani annuali aiutassero a realizzare gli obiettivi stabiliti nei piani di sviluppo economico pluriennali.<sup>69</sup>

Le repubbliche sovietiche non erano economicamente indipendenti dal "centro" poiché la pianificazione dell'economia era organizzata in modo rigorosamente centralizzato. Anche se ogni repubblica sovietica aveva analoghe istituzioni che partecipavano nel processo della pianificazione e successiva realizzazione dei piani come quelle del "centro" (e.g., il Comitato nazionale per la pianificazione), le loro competenze erano limitate alle sfere affidatele "dall'alto". Le istituzioni nazionali si occupavano soltanto della pianificazione delle attività economiche locali che non avevano maggior influenza sui progetti pianificati al livello dell'Unione Sovietica.

Per il raggiungimento dei risultati previsti per ogni singolo soggetto economico erano responsabili i dirigenti delle rispettive imprese, organizzazioni o fabbriche. Si può dire che la "missione", la *raison d'être* delle

---

<sup>69</sup> Jasny N., *A note on rationality and efficiency in the soviet economy*, *Soviet Studies* 12(5), 1961, pp. 353-375.

imprese era la realizzazione del piano per lo sviluppo economico. Le imprese gestite dallo stato non dovevano procurarsi né le materie prime, né dovevano occuparsi di trovare il mercato per la realizzazione della loro produzione. A volte, come accadde in Lettonia, insieme all'indicazione degli obiettivi da raggiungere veniva, addirittura, fornita anche la forza lavorativa<sup>70</sup>. Inoltre, il piano specificava tra quali imprese e che tipo di contratto doveva essere concluso (per la fornitura delle materie prime, vendita della produzione etc.), e a quale prezzo.<sup>71</sup> In sostanza, un'impresa non poteva che "funzionare e produrre", poiché tutte le perdite inerenti all'attività dell'impresa, ma anche il surplus, erano "assorbiti" dallo Stato.

Si pone la domanda, perché allora questo sistema pianificato quasi fino ai minimi dettagli non ha funzionato in pratica? Il maggior difetto di questo sistema, secondo alcuni sovietologi<sup>72</sup>, è la mancanza di flessibilità. Ogni, anche relativamente piccolo, cambiamento durante l'esecuzione del piano comportava una serie di successivi cambiamenti che dovevano essere riesaminati nell'insieme e autorizzati dall'apparato centrale. Secondo gli altri<sup>73</sup>, il sistema di pianificazione dell'economia non ha funzionato a causa della gestione troppo centralizzata. Spesso le istituzioni che amministravano e controllavano la realizzazione dei piani erano troppo estranee ai problemi inerenti alla gestione giornaliera dell'attività d'impresa, le quali non avevano autonomia sufficiente per risolvere i problemi pratici. La fornitura delle materie prime, dei macchinari e della forza lavorativa veniva pianificato separatamente, senza tener conto delle reali esigenze delle imprese. La situazione si aggravava ulteriormente quando la distribuzione del personale in un'impresa era organizzata "dall'alto" e l'amministrazione dell'impresa non poteva distribuire le risorse umane secondo le esigenze produttive

---

<sup>70</sup> La maggior parte delle fabbriche costruite in Lettonia negli ultimi tre decenni prima della caduta del regime sovietico erano dipendenti dalla forza lavorativa che veniva fornita insieme alle materie prime, in Dreifelds J., *Latvia in transition, op.cit.*, p. 128.

<sup>71</sup> Bogdan M., *Comparative law, op.cit.*, pp. 203-204.

<sup>72</sup> In tal senso v.: David R., Brierley J.E.C., *Major legal systems in the world today, op.cit.*; Bogdan M., *Comparative law, op.cit.*

<sup>73</sup> Sull'argomento v.: Ivanauskas V., *Sovietinių biurokratų darbo etika, neformalios rutinos ir planavimo sistemos trūkumai (Lietuvos atvejis)* (L'etica del lavoro dei burocrati sovietici, i limiti della routine informale e del sistema di pianificazione. Il caso della Lituania), *op.cit.*

dell'impresa. Altri sovietologi ancora<sup>74</sup> indicano che il sistema dell'economia secondo i piani lasciava lo spazio alla manipolazione, soprattutto sul livello ministeriale e aziendale. È il caso di selezione degli indici di produzione sbagliati, oppure quando la produzione viene misurata secondo il valore del prodotto, che può essere facilmente "gonfiato", o ancor quando vengono inclusi nel conteggio della produzione i prodotti difettosi o non ancora finiti. Inoltre, il sistema di pianificazione scoraggiava le imprese di essere troppo zelanti nel raggiungimento e superamento dei risultati previsti dal piano, giacché il raggiungimento dei risultati più alti di quelli previsti comportava la fissazione degli obiettivi di produzione ancora più alti nel piano economico successivo<sup>75</sup>. Soprattutto, non è stato preso in considerazione il fattore antropologico, cioè che il lavoratore avendo un posto di lavoro garantito, a volte anche prescelto, un salario prestabilito non si sentiva motivato di rendere più del minimo necessario da lui richiesto.

Il lavoro nell'ideologia della società socialista aveva un ruolo fondamentale. Il socialismo, dopo aver "eliminato per sempre lo sfruttamento della persona da parte di un'altra", imponeva il dovere e l'obbligo morale di lavorare a ogni cittadino dell'Unione capace di lavorare. Regnava il principio marxista del socialismo "Da ognuno secondo le proprie capacità, a ciascuno secondo i suoi bisogni" e il principio costituzionale contenuto nell'art. 12 della Costituzione dell'URSS del 1936 "Chi non lavora, non mangia". Il raggiungimento della più alta produttività lavorativa era una delle più importanti condizioni per la creazione del comunismo. Il lavoro libero, senza lo sfruttamento dei lavoratori dagli imprenditori privati, doveva iniziare una nuova epoca, durante la quale la classe dei lavoratori avrebbe avuto un miglior tenore di vita. In realtà però, l'obbligo di lavorare

---

<sup>74</sup> In tal senso v.: Davies R. W., *Industrial plan reconsidered. Soviet studies*, 8(4), 1957, pp. 426-436.

<sup>75</sup> Glendon M.A., Gordon M.W., Osakwe C., *Comparative legal traditions. Text, materials & cases*, St. Paul, Minn.: West Publishing Co., 1985, pp. 245-248.

si potrebbe equiparare all'obbligo di leva<sup>76</sup> con una severa punizione per i disertori.

## **2. Lo sviluppo della produzione normativa giuslavoristica dal “comunismo di guerra” all’era della liberalizzazione del sistema sovietico**

Nell’Unione sovietica il diritto del lavoro apparteneva alla sfera del diritto pubblico ed era caratterizzato dalla regolamentazione, fino ai minimi dettagli, dei rapporti di lavoro da parte dello Stato.

Possiamo analizzare la normativa giuslavoristica e i rapporti di lavoro nell’Unione Sovietica suddividendola in quattro periodi, ovvero:

- 1) il lavoro nell’esperienza del “ comunismo di guerra” (1918-1921);
- 2) il lavoro secondo la “*NEP* - Nuova Politica Economica” (1921-1928);
- 3) il lavoro sotto lo stalinismo (1928-1953);
- 4) il lavoro nel processo di liberalizzazione del sistema sovietico (1953-1991).

### **2.1. Il lavoro nell’esperienza del “ comunismo di guerra” (1918-1921)**

A partire del 1918 fino al 1921 nella Repubblica socialista federale sovietica di Russia (in prosieguo: la “RSFSR”) fu instaurato il regime di politica economica e sociale il cui principale obiettivo non era soltanto ideologico, ciò’è lo sviluppo dell’economia socialista come primo passo verso la realizzazione del comunismo, ma anche pratico - la ricostruzione dell’economia del paese che si trovava in stato di grave crisi. L’insieme delle

---

<sup>76</sup> La proposta di militarizzazione di lavoro fu avanzata da Lev Trotsky durante il Congresso del Partito Comunista nel 1920. Trotsky proponeva di creare un nuovo regime di lavoro: la società doveva essere trasformata in un esercito di lavoro, sottomesso al volere dei leaders del Partito Comunista, e ogni lavoratore doveva obbedire come un soldato. Per il lavoratore-disertori doveva essere prevista addirittura una pena di reclusione in un lager di concentramento. Sull’argomento v.: *Девятый съезд РКП. Протоколы* (Il Nono Congresso del PCR. Protocolli), Москва, 1960, pp. 94-95.

misure intraprese che furono definite da Lenin con il termine di “comunismo di guerra”,<sup>77</sup> comportarono la completa nazionalizzazione di tutte le industrie e il rigido controllo di quest’ultime da parte dello Stato, nonché il controllo diretto della produzione agricola e della sua distribuzione, e la soppressione del commercio privato.

Nella prima Costituzione sovietica del 1918<sup>78</sup> ai rapporti lavorativi fu dedicato un solo articolo, l’art. 18, il quale, secondo il principio “Chi non lavora non mangia”, a ogni cittadino imponeva l’obbligo di lavorare. Nello stesso anno fu varato anche il Codice delle leggi sul lavoro<sup>79</sup> (in prosieguo: il “Codice del 1918”). Il Codice del 1918 fu il primo, piuttosto ampio e complesso, documento normativo riguardante la materia del diritto del lavoro nell’Unione Sovietica ed era considerato una specie di “costituzione del lavoro”. Il Codice del 1918 era composto di nove capitoli che disciplinavano l’obbligo di lavorare, il diritto di utilizzare il lavoro altrui, la disciplina sui luoghi di lavoro, il periodo di prova, il trasferimento del lavoratore e il licenziamento, la retribuzione, l’orario del lavoro, la fornitura della forza lavorativa, la sicurezza sui luoghi di lavoro. Occorre precisare, che in assenza di un Codice Civile, poiché considerato una manifestazione tipica della società capitalista, il Codice del 1918 aveva una sfera di applicazione assai ampia. Le norme del Codice del 1918 si applicavano a tutti i rapporti che realizzavano lo scambio prestazione-corrispettivo: le stesse norme si applicavano non solo ai rapporti di lavoro con la prestazione lavorativa caratterizzata dalla messa a disposizione delle energie lavorative e dal suo inserimento in un contesto organizzativo aziendale, ma anche ai rapporti di prestazione dei servizi personali, o alle attività lavorative il cui scopo era il raggiungimento di uno specifico risultato.

Il Codice del 1918 rifletteva le principali tendenze della politica socialista durante il periodo di comunismo di guerra, segnata dalla

---

<sup>77</sup> *Советское трудовое право* (Il diritto del lavoro sovietico), Москва: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1939, pp. 6-8.

<sup>78</sup> Costituzione (Legge Fondamentale) della RSFSR (*S.U. RSFSR*, 1918, n. 51); v. nota 67.

<sup>79</sup> *S.U. RSFSR*, 1918, n. 87-88.

militarizzazione di lavoro, e nello stesso tempo era caratterizzato dall'imposizione degli standard riguardanti i diritti dei lavoratori e la sicurezza sui luoghi di lavoro, di un livello piuttosto elevato a quell'epoca. In realtà però, la piena attivazione ebbero soltanto le norme riguardanti l'obbligo di lavorare e i diritti del sindacato, mentre il resto delle norme si applicavano minimamente.<sup>80</sup>

Oltre l'obbligo di svolgere un'attività lavorativa imposto dalla Costituzione e specificato nel Codice del 1918, con il Decreto del 29 gennaio del 1920 viene imposto l'obbligo di lavoro collettivo.<sup>81</sup> In pratica, il Decreto permetteva di organizzare la mobilitazione di massa della forza lavorativa, trasferendola da un posto all'altro secondo le necessità economico-organizzative del Paese. In questo modo ogni lavoratore aveva due obblighi lavorativi: il lavoro in un'impresa statale (poiché i principali datori di lavoro erano le imprese gestite dallo Stato), e il lavoro collettivo socialmente necessario (o "utile").

La gestione e distribuzione della forza lavorativa era la competenza esclusiva degli organi statali controllati dal Comitato nazionale di lavoro<sup>82</sup>. Ogni lavoratore disoccupato doveva obbligatoriamente registrarsi presso un ufficio locale di collocamento e non aveva diritto di rifiutare il lavoro propostogli se esso corrispondeva alla sua specializzazione. Inoltre, gli uffici di collocamento, potevano obbligare i lavoratori di accettare un determinato posto di lavoro, in caso di un numero insufficiente dei lavoratori "volontari"<sup>83</sup>.

Il diritto del lavoro durante il periodo di "comunismo di guerra" respinge la concezione del contratto di lavoro come semplice negozio di scambio. Non si parla più dell'assunzione dei lavoratori ma, piuttosto,

---

<sup>80</sup> Киселев И. Я., *Трудовое право России и зарубежных стран* (Il diritto del lavoro russo e degli altri stati stranieri), Москва: Eksmo Education, 2005, pp. 31-33.

<sup>81</sup> S.U. RSFSR, 1920, n. 46.

<sup>82</sup> Государственный комитет по труду (Comitato nazionale del lavoro).

<sup>83</sup> Киселев И. Я., *Трудовое право России и зарубежных стран* (Il diritto del lavoro russo e degli altri stati stranieri), *op.cit.*, p. 35.

dell'obbligo di svolgere una determinata attività lavorativa gravante su ogni cittadino capace di lavorare.

Da quello che è esposto sopra, possiamo individuare le seguenti caratteristiche della normativa giuslavoristica durante il periodo di comunismo di guerra:

- 1) regolamentazione centralizzata delle condizioni del rapporto di lavoro tramite norme imperative;
- 2) il lavoro è inteso come un obbligo, e non rientra nella schema di libero scambio di prestazione-retribuzione;
- 3) l'esistenza del pieno potere di controllo della gestione e distribuzione di forza lavorativa da parte degli organi statali;
- 4) inosservanza delle norme della legge contenenti alcuni diritti dei lavoratori a causa della situazione politico-economica del paese.

Lo sviluppo del diritto del lavoro nella direzione di un diritto del "lavoro forzato" fu causato dalla situazione politica ed economica del Paese creatasi dopo la disastrosa guerra civile in Russia e corrispondeva al modello del socialismo totalitaristico che doveva essere creato nell'Unione Sovietica.

## **2.2. Il lavoro secondo la "NEP - Nuova Politica Economica" (1921-1928)**

Anche se il regime di "comunismo di guerra", data la situazione del Paese, si rivelò indispensabile, i risultati economici previsti non furono raggiunti: la produzione agricola, e anche quella industriale, crollò per lo scarso rendimento del lavoro. Di seguito a numerose ribellioni operaie il regime di "comunismo di guerra" fu abbandonato.<sup>84</sup>

Nel marzo del 1921, durante il X Congresso del Partito Comunista, su proposta di Lenin fu introdotta la *NEP* - la Nuova Politica Economica. La *NEP* permetteva, con i limiti ben precisi, la proprietà privata, liberalizzava il

---

<sup>84</sup> Glendon M.A., Gordon M.W., Osakwe C., *Comparative legal traditions. Text, materials & cases, op.cit.*, pp. 323-325.

commercio, legalizzava la libertà dell'attività economica e tollerava la creazione della classe dei piccoli imprenditori privati (anche agricoli) accanto a quelli statali. Con la parziale liberalizzazione dell'economia fu fatto un passo indietro nella costruzione del socialismo, verso l'economia del mercato tipica nella società capitalista.

Nel 1922 fu varato anche il nuovo Codice delle leggi sul lavoro<sup>85</sup> (in prosieguo: il "Codice del 1922"), che doveva regolamentare i rapporti di lavoro nel nuovo periodo di transazione dal regime di militarizzazione di lavoro al regime di "parzialmente" libero mercato. A differenza del Codice del 1918, il quale rifiutava l'idea dei rapporti di lavoro di mercato, confermava il monopolio statale sul controllo della forza lavorativa e dichiarava l'attività lavorativa obbligatoria a tutti, il nuovo Codice del 1922 lasciava spazio all'attività economica privata e alla creazione dei rapporti di lavoro tra i privati, ovviamente, nei limiti precisamente stabiliti dallo Stato. La concezione leninista della *NEP* stabiliva i precisi limiti della sfera d'azione degli attori del mercato libero, rifiutava l'idea della piena liberalizzazione del mercato e sottolineava l'importanza dello sviluppo economico verso la direzione socialista.<sup>86</sup> Il Codice del 1922 fu un tentativo di creare una normativa del diritto del lavoro che funzionasse nelle condizioni del socialismo statale con l'ammissione di alcune regole dell'economia del mercato sotto stretta sorveglianza e controllo da parte dello Stato.

Nella prima parte del Codice del 1922, intitolata la "Parte generale", si definisce l'ambito d'applicazione delle norme codicistiche - le norme sono applicabili a tutti i prestatori di lavoro e a "tutte le persone che utilizzano il lavoro altrui" (art. 1). Si nota come, a differenza del Codice del 1918, il quale negava l'idea di utilizzo, o "sfruttamento", del lavoro altrui e usava il termine "le persone che lavorano dietro un compenso" (art. 1), nel nuovo Codice si ritorna alla concezione del rapporto di lavoro come un rapporto nel quale ad una parte è consentito di utilizzare il lavoro altrui in cambio di un

---

<sup>85</sup> S.U. RSFSR, 1922, n. 70.

<sup>86</sup> Sulla concezione leninista della *NEP* v.: Ленин, *Сочинения* (Opere), *op. cit.*; *Советское трудовое право* (Il diritto del lavoro sovietico), *op.cit.*

compenso. In questo modo riemerge la figura del datore di lavoro privato che può utilizzare o “sfruttare”, se vogliamo usare un termine più forte, la forza lavorativa per i propri fini economici.

Nel Codice del 1922 fu abolito l’obbligo di lavorare sostituendolo con una volontaria assunzione tramite gli uffici locali del Comitato nazionale di lavoro, svolgente le funzioni della Borsa nazionale di lavoro (art. 11). Il lavoro obbligatorio poteva essere imposto soltanto in alcuni casi di emergenze economiche-statali e calamità naturali. Inoltre, il disoccupato non era obbligato ad accettare il posto di lavoro propostogli però, in caso di rifiuto senza motivazioni valide, il lavoratore disoccupato perdeva il diritto di ricevere l’indennità di disoccupazione per un mese. Tuttavia, secondo il Codice penale della RSFSR il rifiuto di lavorare poteva essere punito con pena di reclusione con i lavori forzati o la confisca dei beni.<sup>87</sup>

A differenza del Codice del 1918, dove il contratto di lavoro non viene neanche menzionato, il nuovo Codice del 1922 contiene la disciplina del contratto di lavoro piuttosto dettagliata. Ai sensi dell’art. 27 del Codice, il contratto di lavoro è “un accordo di due o più persone, secondo il quale una parte si obbliga a fornire la propria forza lavorativa in cambio di un compenso.” Il contratto di lavoro può essere stipulato sia con i singoli lavoratori, sia con le piccole cooperative di artigiani (art. 30). In tal caso il datore di lavoro ha gli stessi doveri e diritti verso ogni membro della cooperativa, come se avesse stipulato i contratti di lavoro individualmente con ogni singolo membro della cooperativa (art. 33). A differenza del periodo del “comunismo di guerra” caratterizzato di una regolamentazione esclusivamente centralizzata delle condizioni di lavoro, le condizioni del contratto di lavoro, stando alla lettera dell’art. 28 del Codice del 1922, vengono stabilite dalle parti, rispettando il principio di inderogabilità in *peius* delle condizioni del lavoro garantite al lavoratore dalle leggi, contratti collettivi o dalle norme interne che riguardano la disciplina del lavoro nelle singole imprese. Oltre la definizione del contratto di lavoro, il Codice del

---

<sup>87</sup> L’art. 79 del Codice penale della RSFSR del 1922 (*S.U. RSFSR, 1922*, n. 15).

1922 conteneva le disposizioni che disciplinavano le modifiche della prestazione lavorativa pattuita (art. 36), il trasferimento del lavoratore da una sede di lavoro a un'altra (artt. 37 e 37<sup>1</sup>, i quali richiedano il consenso del lavoratore), il periodo di prova (artt. 38-40), la risoluzione del contratto di lavoro e il licenziamento (artt. 44-49).

Gli autori del Codice del 1922 hanno ricevuto le accuse di essere “convertiti al capitalismo” e di aver “tradito gli interessi della classe proletaria”.<sup>88</sup> Il ruolo decisivo nell'approvazione del Codice del 1922 ebbe l'autorevolezza di Lenin che presedette la riunione della *Sovnarkom*,<sup>89</sup> che approvò il progetto del nuovo Codice del lavoro e lo sostenne nel Congresso del Partito Comunista nel 1921.

### 2.3. Il lavoro sotto lo stalinismo (1928-1953)

Dopo l'ascesa al potere politico di Stalin, il piano di Lenin di costruire il socialismo con la *NEP* fu abbandonato ed ebbe inizio la forzata industrializzazione e collettivizzazione del paese. L'economia fu organizzata secondo i piani di sviluppo stabiliti dallo Stato che richiedevano la mobilitazione delle risorse umane, nonché già scarse, risorse economiche.

Il Codice del 1922 ha subito numerose modifiche e integrazioni, nonostante ciò, non era più adatto alla nuova situazione politico-economica. Furono emanati numerosi atti normativi che dovevano sostituire la legislazione riguardante il diritto del lavoro nel periodo della *NEP*, anche se formalmente, il Codice del 1922 era rimasto la principale fonte della disciplina giuslavoristica. Tuttavia, anche se non fu abrogato espressamente il Codice del 1922 fu destinato a diventare una norma “morta”. Tanto è vero che nel periodo dal 1938 al 1952, il Codice del lavoro non venne più

---

<sup>88</sup> Семенова Д., *Очерки трудового права* (Le caratteristiche del diritto del lavoro), Харьков, 1925, p. 56.

<sup>89</sup> *Совет народных комиссаров СССР* (Consiglio dei commissari del popolo). Il Consiglio era il braccio amministrativo delle legislature sovietiche.

pubblicato. Nel 1952 uscì l'edizione limitata del Codice che fu distribuito secondo le liste, con l'annotazione "Documento riservato"<sup>90</sup>.

Date le scarse risorse economiche, lo Stato cercò di diminuire al massimo il costo della forza lavorativa, abbassandone fino al minimo il salario e utilizzando il lavoro dei carcerati. Negli anni '30 nacque la Direzione principale dei campi di lavoro correttivi, nota con il nome di *Gulag*<sup>91</sup> che costituì il sistema penale dei campi di lavoro forzato.

Nel Codice penale della RSFSR del 1926<sup>92</sup> era prevista una responsabilità penale con la pena di reclusione per un periodo dai due a quattro mesi per chiunque si dimetta dal lavoro volontariamente, o cambi volontariamente il posto di lavoro da un'impresa all'altra (art. 128). La responsabilità penale era prevista anche per i dirigenti di un ente o di un'impresa statale che non abbiano denunciato il lavoratore che ha dato le dimissioni volontarie o che abbiano assunto un lavoratore che si era dimesso volontariamente in un'altra impresa statale (art. 129).

Dopo la Costituzione del 1924<sup>93</sup> che legittimò la formazione dell'Unione delle Repubbliche Socialiste Sovietiche (in prosieguo: l' "URSS") avvenuta nel 1922 tra la Russia, Ucraina, Bielorussia e la Regione Transcaucasica (Georgia, Armenia e Azerbaigian), nel 1936 viene varata la nuova Costituzione dell'URSS<sup>94</sup>, la cosiddetta Costituzione di Stalin. Anche se ufficialmente, secondo il titolo X della Costituzione, il cittadino dell'URSS gode di una serie dei diritti fondamentali, come il diritto al lavoro (art. 118) e al riposo (art. 119), all'assistenza materiale e sanitaria (art. 120), all'istruzione (art.121), alla libertà di coscienza (art. 124), di parola, di stampa di riunione e manifestazione (art. 125), all'inviolabilità della persona (art. 127), del domicilio e alla segretezza della corrispondenza (art. 128), in realtà però i

---

<sup>90</sup> Киселев И. Я., *Трудовое право России и зарубежных стран* (Il diritto del lavoro russo e degli altri stati stranieri), *op.cit.*, pp. 54-55.

<sup>91</sup> *Главное Управление Исправительно-Трудовых Лагерьей* (Direzione principale dei campi di lavoro correttivi).

<sup>92</sup> S.U. RSFSR, 1926, n. 80, 600.

<sup>93</sup> V. nota 67.

<sup>94</sup> Approvata con Ordinanza del VII Congresso Straordinario dei Soviet dell'Unione delle RSS del 5 Dicembre 1936, in *Izvestija CIK Sojuza SSR i VCIK*, del 6 Dicembre 1936, n. 283.

principi costituzionali erano costantemente violati dagli altri atti normativi, di minor rango, che eseguivano le direttive politiche.

Con l'ordinanza del 4 maggio 1925<sup>95</sup> furono abrogati gli articoli del Codice del 1922 che disciplinavano l'assunzione diretta e la fornitura della forza lavorativa. La gestione e il controllo sulla distribuzione della forza di lavoro passò nella competenza esclusiva del Comitato nazionale di lavoro.

Come nota il sovietologo Kurizzin, “[...] il legamento di ogni lavoratore all'impresa, ente o organizzazione e al proprio posto di lavoro, l'istituzione della distribuzione centralizzata dei lavoratori senza aver conto delle loro volontà ed esigenze e l'introduzione della responsabilità penale per le dimissioni volontarie o il cambio volontario del posto di lavoro da un'impresa all'altra [...]. in sostanza, crearono un sistema basato sull'obbligo di lavorare e sui principi d'economia, tipici nel regime stalinista”<sup>96</sup>.

Dalla fine degli anni '20 fino agli anni '40 fu modificata anche la disciplina del Codice del 1922 riguardante la contrattazione collettiva. Siccome le condizioni del lavoro erano stabilite in modo piuttosto dettagliato dagli atti normativi statali, senza lasciare alcuno spazio alle trattative collettive o individuali, il contratto collettivo, inteso come uno strumento speciale per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, ha perso il suo significato.<sup>97</sup> Nel periodo dal 1934 fino al 1947 i contratti collettivi non si stipulavano più.

Durante questo periodo notevolmente peggiorarono le condizioni di lavoro: la giornata lavorativa fu prolungata e di conseguenza il lavoratore lavorava 33 ore in più al mese senza alcun aumento dello stipendio; fu ridotto il tempo del riposo settimanale e annuale, nonché il periodo di maternità.<sup>98</sup> E nel 1933 nella normativa giuslavoristica fu introdotto il

---

<sup>95</sup> S.U., n. 28, 201.

<sup>96</sup> Курицын В.М., *История государства и права России (1929-1940)* (La storia dello stato e del diritto russo (1929-1940), Москва, 1998, p. 40.

<sup>97</sup> Sull'argomento v.: Александрова Н. Г., Генкина Д. М., cur., *Советское трудовое право. Учебник* (Il manuale del diritto del lavoro sovietico), Москва, 1946, pp. 106-110; *Советское трудовое право* (Il diritto del lavoro sovietico), *op. cit.*, pp. 17-24.

<sup>98</sup> Киселев И. Я., *Трудовое право России и зарубежных стран* (Il diritto del lavoro russo e degli altri stati stranieri), *op.cit.*, pp. 51-53.

principio di inderogabilità in *melius* – era vietato di migliorare le condizioni lavorative rispetto a quelle stabilite nelle ordinanze statali.<sup>99</sup>

Di seguito, possiamo individuare le seguenti tendenze del diritto del lavoro nell'era staliniana:

- 1) introduzione della diretta obbligazione di lavorare da parte dello Stato, sotto la minaccia di responsabilità penale per i disobbedienti;
- 2) gestione centralizzata dei rapporti di lavoro;
- 3) peggioramento delle condizioni di lavoro e abbassamento del livello delle tutele per i lavoratori.

#### **2.4. Il lavoro nel processo di liberalizzazione del sistema sovietico (1953-1991)**

Il periodo che iniziò dopo la morte di Stalin e durò fino alla caduta del regime socialista era caratterizzato dalla graduale liberalizzazione del rigido status socialista. I cambiamenti avvenuti hanno soprattutto ritoccato i rapporti di lavoro.

Con un'ordinanza del 1956 fu abrogato l'articolo del Codice penale che prevedeva la responsabilità penale in caso delle dimissioni volontarie e il cambio volontario del posto di lavoro.<sup>100</sup> Nel 1960<sup>101</sup> furono ufficialmente soppressi i campi di lavoro forzato, i *Gulag*.

In questo periodo avvenne la terza codificazione della disciplina del lavoro, dopo quelle del 1918 e del 1922. Il Soviet Supremo che secondo l'art. 14 della Costituzione dell'URSS del 1936 era incaricato di assicurare l'uniformità della legislazione in tutta l'Unione Sovietica, emanò "i principi fondamentali di legislazione" per vari rami del diritto - per il diritto penale e di procedura penale nel 1958, per il diritto civile e di procedura civile nel 1961, per il diritto di famiglia e diritto agrario nel 1968, per il diritto

---

<sup>99</sup> *Ibid.*, p. 60.

<sup>100</sup> L'ordinanza del Consiglio dei ministri dell'URSS del 25 aprile 1956, n. 67.

<sup>101</sup> L'ordinanza del Consiglio dei ministri dell'URSS del 25 gennaio 1960, n. 20.

marittimo e diritto di lavoro nel 1970. In conformità a questi principi le repubbliche sovietiche dovevano emanare i corrispettivi codici nazionali.

Nel 1970 il Soviet Supremo dell'URSS varò i principi fondamentali di legislazione sul lavoro.<sup>102</sup> Di seguito, in ogni repubblica sovietica furono emanati i Codici delle leggi sul lavoro<sup>103</sup> i quali, in essenza, erano le copie perfette dei principi fondamentali sul lavoro emanati del Soviet Supremo. Non c'era nessun meccanismo per assicurare l'uniformità tra i codici emanati nelle 15 repubbliche sovietiche, tuttavia esisteva la prassi secondo la quale prima della pubblicazione del qualsiasi codice, basato sui principi fondamentali, il progetto del futuro codice veniva comunicato agli organi legislativi centrali.<sup>104</sup> Questi Codici delle leggi sul lavoro erano caratterizzati dal dettagliato intervento statale sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro, la quale, in pratica, non lasciava spazio per gli accordi individuali e collettivi, anche se teoricamente le parti del rapporto di lavoro erano libere a determinare alcune condizioni del contratto del lavoro. Nonostante l'esistenza delle basi giuridiche per la stipulazione dei contratti individuali di lavoro (i Codici delle leggi sul lavoro contenevano le norme riguardanti la conclusione del contratto del lavoro), l'importanza della suddetta disciplina era assolutamente irrilevante e praticamente inesistente, poiché i lavoratori venivano assunti tramite un atto amministrativo - un ordine della direzione dell'azienda.<sup>105</sup> La conclusione del contratto del lavoro, dunque, era una mera formalità.

Tuttavia, la riforma del diritto del lavoro non ha toccato le basi fondamentali di esso. Il rapporto di lavoro ha mantenuto il carattere di obbligatorietà che si era creato durante i decenni precedenti nel periodo del "comunismo di guerra" e nell'era staliniana. Con l'ordinanza del Soviet

---

<sup>102</sup> I principi fondamentali di legislazione dell'Unione di RSS e delle Repubbliche Federate sul lavoro del 15 luglio 1970 (V.V.S. SSSR, 1970, n. 29, 265).

<sup>103</sup> Nelle Repubbliche Baltiche i Codici delle leggi sul lavoro furono emanati nel 1972.

<sup>104</sup> David R., Brierley J.E.C., *Major legal systems in the world today*, op.cit., p. 232.

<sup>105</sup> V. Tavits G., *The nature and formation of Labour Law*, in *Juridica International. Law review*. University of Tartu, 1997, n. 2.

Supremo del 1961<sup>106</sup> fu introdotta (o forse meglio, reintrodotta) la responsabilità amministrativa (un richiamo verbale) e penale (in caso di recidiva era prevista una pena di reclusione per un periodo fino ad un anno) per chiunque, chi essendo capace di lavorare evitasse di svolgere “un’attività lavorativa socialmente utile e conducesse una vita asociale e parassitaria”.

I Codici delle leggi sul lavoro dichiaravano i diritti e garanzie ai lavoratori che erano soppressi nel periodo precedente. Era, addirittura, prevista la responsabilità penale per le violazioni delle leggi del diritto del lavoro, come il licenziamento non giustificato, o altre gravi violazioni delle norme contenute nelle leggi sul lavoro, p.es. prolungamento dell’orario del lavoro, richiesta infondata di svolgere lavoro straordinario o la retribuzione ingiusta, il rifiuto di assumere o il licenziamento di una lavoratrice in gravidanza o in congedo di maternità.<sup>107</sup>

Nonostante gli standard elevati delle condizioni lavorative di cui godevano (quantomeno sulla carta) i cittadini dell’Unione Sovietica, la situazione economica del paese peggiorava, il tenore di vita era troppo basso e la società socialista subì una crisi. Lo “sperimento socialistico” che durò più di settanta anni si avvicinò alla fine.

---

<sup>106</sup> L’ordinanza del Presidium del Soviet Supremo dell’URSS del 4 maggio 1961 (V.V.S. SSSR, 1961, n. 55, 526).

<sup>107</sup> Bieliūnas E., Čepas J., Ignotas M. et al., *Lietuvos TSR baudžiamojo kodekso komentaras* (Il commentario del Codice Penale della RSS Lituana), Vilnius: Mintis, 1989, p. 233.

### **III. Il lavoro alle dipendenze altrui dopo il ritorno all'indipendenza**

**Sommario:** **1.** I cambiamenti politici ed economici dopo la caduta del regime sovietico. La privatizzazione della proprietà statale e l'introduzione del mercato libero. **2.** La riforma del diritto del lavoro: **2.1.** Il nuovo Codice del lavoro lituano. **2.2.** La Legge sui contratti di lavoro in Estonia. **2.3.** Il vecchio Codice delle leggi sul lavoro e la nuova Legge sul lavoro in Lettonia. **3.** Il rapporto di lavoro dipendente: La nozione di lavoratore e di contratto di lavoro nell'esperienza delle Repubbliche Baltiche. **4.** Le tipologie contrattuali del lavoro alle dipendenze altrui: **4.1.** L'esperienza lituana: il lavoro a tempo indeterminato, il lavoro a termine, il lavoro temporaneo e quello stagionale, il contratto di lavoro supplementare e il contratto per le mansioni secondarie, il lavoro a domicilio. Il contratto di servizi domestici e il "contratto di servizi". **4.2.** Il lavoro a tempo determinato e a termine in Lettonia e in Estonia.

#### **1. I cambiamenti politici ed economici dopo la caduta del regime sovietico.**

##### **La privatizzazione della proprietà statale e l'introduzione del mercato libero**

L'economia di piano aveva mostrato tutti i suoi limiti e le sue conseguenze disastrose, anche a causa della corruzione dell'apparato e delle costose scelte politiche e produttive finalizzate al mantenimento dello status di grande potenza militare. Quando nel 1985 il segretario del PCUS fu eletto Michail Gorbaciov, egli cercò la via per migliorare le condizioni economiche e sociali della popolazione salvando contemporaneamente il socialismo: la sua soluzione si basava su "glasnost" e "perestroika" (trasparenza e ristrutturazione). La trasparenza e la ristrutturazione sembravano essere il primo passo verso una riforma radicale dei componenti del sistema, la quale, nello stesso tempo, doveva permettere di salvare l'economia e il sistema stesso. Infatti, i principi dell'economia pianificata e del sistema politico non vengono messi in discussione. L'obiettivo della riforma era allontanare i dirigenti corrotti e incapaci, organizzare le elezioni a scrutinio segreto dei nuovi dirigenti, dare la possibilità di eleggere ai posti di responsabilità anche

persone non appartenenti al Partito Comunista. Gorbaciov diede anche una maggiore economia alle aziende e concesse legittimità alla libera iniziativa in agricoltura e nella distribuzione, limitando così il mercato nero. L'inserimento graduale di qualche elemento di libero mercato e di democrazia dopo l'immobilismo che durava nell'Unione Sovietica da decenni, diede l'impressione di qualcosa di rivoluzionario. Le riforme di Gorbaciov si scontrarono, inevitabilmente, con gli ostacoli sia dall'interno del sistema politico (in tanti avevano sentito la minaccia di perdere i privilegi consolidati già da tempo), sia dall'esterno del Partito (perché si volevano i cambiamenti più rapidi e radicali, come l'instaurazione dell'economia del mercato e la nascita di partiti alternativi al Partito Comunista).

Le riforme iniziate da Gorbaciov avevano anche lo scopo di far sopravvivere l'Unione Sovietica, ma le spinte liberalizzatrici creavano aspettative di libertà ed autonomia anche nelle repubbliche dello stato federale sovietico, il quale era sempre stato tenuto unito con forza del Partito Comunista e repressioni. Il Partito Comunista fu dichiarato illegale e le repubbliche che formavano l'Unione Sovietica si proclamarono, una dopo l'altra, indipendenti. Così, finalmente, il 25 dicembre del 1991, durante l'ultima riunione dei rappresentanti delle repubbliche, l'Unione Sovietica venne ufficialmente sciolta e cessò di esistere.

## **2. La riforma del diritto del lavoro:**

### **2.1. Il nuovo Codice del lavoro lituano**

Dopo aver recuperato l'indipendenza (1990), il legislatore lituano ha scelto di riformare la disciplina del diritto del lavoro gradualmente, promulgando, da prima, leggi che regolavano diversi istituti del diritto del lavoro e, successivamente, con un unico Codice del lavoro.<sup>108</sup> Durante questo

---

<sup>108</sup> Tiažkijus V., *Darbo teisė. Teorija ir praktika. I tomas* (Il diritto del lavoro: teoria e pratica), Vilnius: Justicija, 2005, p. 13.

periodo, cosiddetto transitorio, di passaggio dal “vecchio” al “nuovo” sistema del diritto del lavoro, si è creata una situazione caotica: i rapporti lavorativi erano disciplinati dalle numerose nuove leggi<sup>109</sup> e dal vecchio Codice delle leggi sul lavoro, il quale non era più adeguato poiché si rifaceva alle antiche logiche massimaliste del precedente regime, aveva numerosi articoli abrogati ed era applicabile solo in quanto compatibile con la Costituzione della Repubblica Lituana<sup>110</sup> e con le nuove leggi promulgate. Il Codice delle leggi sul lavoro di stampo sovietico, nello stesso tempo, era necessario perché “riempiva i buchi” lasciati dal legislatore.

Il nuovo Codice del lavoro è stato approvato dal Parlamento nel giugno 2002 ed è entrato in vigore dall’1 gennaio 2003.<sup>111</sup> Il Codice del lavoro, “preparato in conformità alla normativa comunitaria e tenendo conto delle norme internazionali (le convenzioni dell’OIL ratificate e non ratificate dalla Lituania e le raccomandazioni)”<sup>112</sup> è diventato la principale fonte del diritto del lavoro in Lituania. Tuttavia, nonostante la significativa liberalizzazione dei rapporti giuridici di lavoro, l’intenzione del legislatore di riservarsi un ruolo “speciale” nell’ambito del diritto del lavoro che si manifesta con un’intromissione forte e frequente da parte dello Stato nei rapporti di lavoro lasciando meno spazio all’autonomia collettiva e/o individuale delle parti nel rapporto rimane evidente anche nel nuovo Codice del lavoro.<sup>113</sup> La *ratio*

---

<sup>109</sup> E.g., Legge sul contratto del lavoro (V.Ž. 1991, Nr. 36-973), Legge sulle ferie (V.Ž. 1992, Nr. 2-18), Legge sulle festività (V.Ž. 2000, Nr. 56-1640), Legge sulla retribuzione (V.Ž. 1991, Nr. 4-104), Legge sugli accordi e contratti collettivi (V.Ž. 1991, Nr. 12-312), Legge sulle controversie individuali del lavoro (V.Ž. 2000, Nr. 56-1640), Legge sulla conciliazione dei conflitti collettivi (V.Ž. 1992 m., Nr. 12-307), Legge sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (V.Ž. 1993, Nr. 55-1064), etc.

<sup>110</sup> La Costituzione della Repubblica della Lituania è stata promulgata il 25 ottobre 1992 (V.Ž. 1992, Nr. 33-1014).

<sup>111</sup> V.Ž. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>112</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministerija/Aiškinamasis raštas/IXP-1268/2001 12 10 (La nota esplicativa sul Progetto del Codice del lavoro della Repubblica Lituana).

<sup>113</sup> Cfr., art. 52, co. 2 del Codice del Lavoro in materia dell’ambito d’applicazione del contratto collettivo territoriale o di settore prevede che il Ministro della sicurezza sociale e del lavoro sulla richiesta di una delle organizzazioni o associazioni partecipanti al contratto collettivo può estendere l’applicazione del contratto collettivo territoriale o di settore all’intero settore, professione, l’area di servizi o a un certo territorio se ritiene che le clausole di esso sono importanti per il corrispondente settore di produzione o professione. Oppure, art. 99, co. 2, che impone al datore di lavoro l’obbligo di sottoscrivere il contratto di lavoro con il lavoratore secondo la forma esemplare del contratto di lavoro. La forma esemplare del

di questa forte intromissione statale nei rapporti individuali (e collettivi) è la tutela del lavoratore in quanto la parte più debole nel rapporto di lavoro, non “protetto” dal sindacato il cui ruolo, dopo la caduta del regime socialista, è diminuito, e che tuttora non abbia riconquistato il potere sociale e politico che aveva prima.

L’oggetto principale della regolamentazione del Codice del lavoro sono i rapporti aventi quattro principali tratti distintivi<sup>114</sup>:

- 1) sono i rapporti attraverso i quali la persona realizza le sue capacità;
- 2) sono i rapporti di natura sociale - i lavoratori svolgono le loro funzioni insieme agli altri formando così un processo lavorativo, dove il risultato finale non ha una posizione decisiva;
- 3) subordinazione nell’organizzazione del processo lavorativo - assoggettamento del prestatore di lavoro alle regole di lavoro stabilite dall’organizzatore del processo di lavoro;
- 4) realizzazione delle capacità proprie ai fini di percepire una retribuzione.

Oltre i rapporti diretti che nascono durante un processo lavorativo tra il lavoratore e il datore di lavoro, il Codice disciplina anche i rapporti che sono strettamente connessi al processo lavorativo (rapporti collettivi, le controversie del lavoro, l’assunzione etc.).

Ai rapporti individuali di lavoro è dedicata la terza, più sostanziosa parte del Codice del lavoro che contiene le norme riguardo all’assunzione del lavoratore, al contratto di lavoro, all’orario di lavoro, al riposo, alla

---

contratto di lavoro è stata approvata dal Governo con la Risoluzione Nr. 115 del 28 gennaio 2003 (V.Ž. 2003, Nr. 11-412). Nonostante il fatto che la forma è solo “esemplare”, l’Ispettorato nazionale del Lavoro ritiene che essa sia obbligatoria e continua a pretendere dai datori di lavoro di usare esclusivamente questa forma; v. Tiažkijus V., *Darbo teisė. Teorija ir praktika* (Il diritto del lavoro: teoria e pratica), *op. cit.*, p. 350.

Oppure ancora, art. 187 prevede che il Governo sulla proposta dal Consiglio trilaterale (composto dai membri dei principali sindacati, delle associazioni dei datori di lavoro e dei rappresentanti del Governo) stabilisce il minimo salariale mensile e il minimo all’ora che può essere variato secondo le categorie, regioni o certi gruppi di lavoratori.

<sup>114</sup> In tal senso, v.: Nekrošius I., (a cura di), *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Il commentario del Codice del lavoro della Repubblica della Lituania), t. 1, Vilnius: Justitia, 2003, pp. 15-19; Tiažkijus V., *Darbo teisė. Teorija ir praktika* (Il diritto del lavoro: teoria e pratica), *op.cit.*, pp. 40-44.

retribuzione, al potere disciplinare del datore di lavoro, alla responsabilità materiale del lavoratore, alla sicurezza sul lavoro e alla risoluzione delle controversie individuali di lavoro.

## 2.2. La Legge sui contratti di lavoro in Estonia

Dopo la proclamazione dell'indipendenza nel 1991, nell'ambito del diritto del lavoro in Estonia si è creata una situazione simile a quella creatasi nell'ordinamento lituano. Era in vigore il vecchio Codice delle leggi sul lavoro della SSR Estone<sup>115</sup> caratterizzato dalla dettagliata regolamentazione dei rapporti di lavoro da parte dello stato, che non era più adatto alla nuova situazione economico-politica del paese. Nel 1990, quando Estonia ancora faceva parte dell'Unione Sovietica, il Ministero di Giustizia fu incaricato di elaborare un piano per lo sviluppo del diritto del lavoro. Nella prima fase del piano era prevista l'emanazione di singole leggi riguardanti i principali istituti del diritto del lavoro, e successivamente, nell'arco di 3-4 anni doveva essere preparato il progetto del Codice del lavoro, completando così la seconda fase del piano per lo sviluppo del diritto del lavoro.<sup>116</sup> La scelta di riformare il diritto del lavoro modificando separatamente i singoli istituti di esso, senza preparazione di un unico *corpus* normativo, era dovuta all'incerta situazione politica ed economica del paese. Il piano, con il quale si mirava a riformare il diritto del lavoro, prevedeva che in due anni (1991-1992) dovevano essere emanate le leggi riguardanti i seguenti istituti: i contratti di lavoro, l'assunzione, l'orario di lavoro e di riposo, le ferie, la retribuzione, la disciplina sui luoghi di lavoro, la responsabilità materiale del lavoratore, la sicurezza sui luoghi di lavoro, i contratti collettivi, la risoluzione delle controversie individuali del lavoro, la risoluzione delle controversie collettive del lavoro. Inoltre, il piano specificava in dettaglio le questioni che

---

<sup>115</sup> Il Codice delle leggi sul lavoro della SSR Estone fu emanato il 5 luglio 1972 dal Supremo Soviet della SSR Estone.

<sup>116</sup> Orgo, I.M., *Labour law reform in Re-independent Estonia*, in *Juridica International. Law review*. University of Tartu, 1996 n. 1.

dovevano essere trattate dalle discipline di ogni singolo istituto.<sup>117</sup> Potrei dire che la pianificazione assai dettagliata e i tempi da “stacanovisti” per la realizzazione del piano stabilito mi fanno ricordare il *modus operandi* tipico dei tempi del socialismo. Infatti, entro le scadenze previste dal piano sono state emanate soltanto tre legge di quelle previste, ovvero, la Legge sui contratti di lavoro<sup>118</sup>, la Legge sulla sicurezza sui luoghi di lavoro<sup>119</sup> e la Legge sulle ferie<sup>120</sup>.

Dopo il recupero dell’indipendenza, il piano per lo sviluppo del diritto del lavoro è stato revisionato e la realizzazione di esso è stata affidata al Ministero delle politiche sociali.<sup>121</sup> Nei successivi anni sono state emanate varie leggi che disciplinavano singoli istituti del diritto del lavoro, sostituendo gradualmente le rispettive norme del vecchio Codice delle leggi sul lavoro della RSS Estone del 1972.<sup>122</sup>

Nel 1996 sono stati finiti i lavori preparatori della prima parte del nuovo Codice del lavoro che conteneva le disposizioni generali e le norme riguardanti il contratto di lavoro. L’emanazione di un’uniforme, sistematizzato codice del lavoro doveva eliminare le contraddizioni e riempire le lacune nella legislazione giuslavoristica estone.<sup>123</sup> Tuttavia, il progetto del Codice del lavoro in Estonia non è stato ancora approvato e il legislatore ha scelto di mantenere la disciplina del diritto del lavoro suddivisa in leggi separate, lasciando così spazio per l’applicazione della

---

<sup>117</sup> *Ibid.*, p. 103.

<sup>118</sup> RT I 1992, 15/16, 241. Di seguito modificata ventotto volte. L’ultima modifica: RT I 2004, 86, 584. “RT” (*Riigi Teataja*) – la Gazzetta Ufficiale della Repubblica dell’Estonia.

<sup>119</sup> RT I 1992, 25, 343.

<sup>120</sup> RT I 1992, 37, 481.

<sup>121</sup> Orgo, I.M., *Labour law reform in Re-independent Estonia*, *op.cit.*, p. 105.

<sup>122</sup> E.g., Legge sui contratti collettivi (RT I 1993, 20, 352); Legge sulla disciplina sui luoghi di lavoro (RT I 1993, 26, 441); Legge sulla risoluzione delle controversie collettive del lavoro (RT I 1993, 26, 442); Legge sulla rappresentanza dei lavoratori (RT I 1993, 40, 595); Legge sull’orario di lavoro e il riposo (RT I 1994, 2, 12); Legge sulla retribuzione (RT I 1994, 11, 154); Legge sulle festività (RT I 1994, 12, 199); Legge sulla risoluzione delle controversie individuali del lavoro (RT I 1996, 3, 57), etc.

<sup>123</sup> Muda M., *Application of International labour standards in the regulation of employment relationships in Estonia*, in *Juridica International. Law review*. University of Tartu, 1997 n. 2, p. 116.

disciplina generale delle obbligazioni, in quanto compatibile con i rapporti di lavoro, contenuta nelle fonti legislative del diritto privato.

La principale fonte legislativa che regola i rapporti di lavoro in Estonia è la Legge sui contratti di lavoro<sup>124</sup>. Inoltre, come è già stato menzionato prima, vari istituti del diritto del lavoro sono regolamentati dalle singole leggi<sup>125</sup>, dalla Parte generale della Legge del Codice Civile<sup>126</sup> e dalla Legge sulle obbligazioni<sup>127</sup>. La Legge sui contratti di lavoro, emanata nel 1992, è stata successivamente modificata numerose volte. La più sostanziale modifica avvenuta nel 2004 era dovuta all'obbligo di armonizzare le leggi nazionali in materia del diritto del lavoro con *l'acquis communautaire* dopo l'adesione della Repubblica Estone all'Unione Europea. Recentemente è stata varata la nuova versione della Legge sui contratti di lavoro<sup>128</sup> che ha sostituito la legge del 1992. L'attuale legge, entrata in vigore dall'1 luglio 2009, è composta da otto titoli, che disciplinano: 1) le disposizioni generali (artt. 1-4); 2) la stipulazione del contratto di lavoro (artt. 4-14); 3) gli obblighi del lavoratore e del datore di lavoro (artt. 15-71); 4) i limiti della responsabilità del lavoratore (artt. 72-78); 5) la risoluzione del contratto e il trasferimento del lavoratore (artt. 79-113); 6) la risoluzione delle controversie e la supervisione degli organi statali (artt. 114-116); 7) la responsabilità delle parti (artt. 117-130); 8) le disposizioni attuative (131-190).

Di seguito saranno analizzate alcune norme della suddetta legge, riguardanti la nozione del lavoratore e del contratto di lavoro (v. sotto § 3).

### **2.3. Il vecchio Codice delle leggi sul lavoro e la nuova Legge sul lavoro in Lettonia**

Dopo il recupero dell'indipendenza nel 1991, la Repubblica della Lettonia ha scelto di riformare la disciplina del diritto in modo diverso

---

<sup>124</sup> V. nota 118.

<sup>125</sup> V. note 119-120, 122.

<sup>126</sup> RT I 2002, 35, 216 e le successive modifiche (RT I 2003, 13, 64; 2003, 78, 523).

<sup>127</sup> RT I 2002, 35, 216 e le successive modifiche (RT I 2003, 13, 64; 2003, 78, 523).

<sup>128</sup> RT I 2009, 5, 35.

rispetto ad altre due Repubbliche Baltiche. Il legislatore lettone ha lasciato in vigore il Codice delle leggi sul lavoro della RSS Lettone<sup>129</sup> apportandone alcune modifiche negli anni successivi alla proclamazione dell'indipendenza. Alcune norme del Codice riguardanti gli istituti del diritto del lavoro che hanno subito i cambiamenti più radicali, sono state sostituite dalle leggi speciali<sup>130</sup>, altre, ancora, anche se erano un'evidente manifestazione dei principi dell'ideologia socialista sono rimaste in vigore, destinate però a diventare le norme "morte"<sup>131</sup>. Il vecchio Codice sovietico, con i numerosi articoli abrogati, non era adatto alla nuova situazione economico-politica del paese e, quindi, era necessaria una riforma del diritto del lavoro più approfondita.

I lavori preparatori del nuovo atto normativo che doveva disciplinare i rapporti individuali e collettivi di lavoro sono iniziati nel 1997. La nuova Legge sul lavoro<sup>132</sup> è stata promulgata nel 2001 ed entrò in vigore un anno dopo. La Legge ha sostituito il Codice delle leggi sul lavoro del 1972 e la Legge sui contratti collettivi<sup>133</sup>. Preparata quando erano già in corso le trattative per l'adesione della Repubblica Lettone all'UE, la Legge contiene le norme che implementano le disposizioni di varie direttive comunitarie in materia del diritto del lavoro, come le direttive sulla parità di trattamento<sup>134</sup>,

---

<sup>129</sup> Il Codice delle leggi sul lavoro fu emanato il 14 aprile del 1972 da Supremo Soviet della RSS Lettone.

<sup>130</sup> E.g., il Titolo X del Codice delle leggi sul lavoro che conteneva la disciplina della sicurezza sui luoghi di lavoro fu sostituito da una legge speciale il 4 maggio 1993; il Titolo XVI "La previdenza sociale" fu sostituito da una legge speciale il 17 marzo 1992.

<sup>131</sup> E.g., il Titolo VII che contiene le norme riguardanti la disciplina di lavoro. Le norme contenute in questo titolo sembrano ancora applicabili ai rapporti di lavoro nelle grandi imprese industriali che devono realizzare gli obiettivi di un piano economico.

<sup>132</sup> *Zinotajs*, 2001-08-09, n. 15. La legge è stata di seguito modificata. L'attuale redazione è del 29 giugno 2009 (*LV*, 97 (4083)). "*Zinotajs*" (*Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Zinotajs*) - la gazzetta dove vengono pubblicati vari atti normativi, annunci e documenti ufficiali del *Saeimas* (Parlamento lettone) e del Governo lettone. Gli atti normativi entrano in vigore dopo la loro pubblicazione su "*Latvijas Vestnesis*" ("*LV*") - la Gazzetta Ufficiale delle Repubblica della Lettonia.

<sup>133</sup> *Zinotajs*, n. 21/22, 1991.

<sup>134</sup> La Direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; la Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; la Direttiva 1976/207/CE, successivamente modificata dalla Direttiva 2002/73/CE, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per

sui licenziamenti collettivi<sup>135</sup>, sul distacco<sup>136</sup>, sull'orario di lavoro e riposo,<sup>137</sup> etc. A differenza della legge estone che tratta principalmente le questioni legate al contratto di lavoro, come la stipulazione, la validità e risoluzione del contratto, la Legge sul lavoro lettone ha una struttura di un "mini" codice del lavoro che contiene le norme riguardanti vari aspetti dei rapporti lavorativi. La Legge ha quattro parti,<sup>138</sup> suddivise in 35 capitoli che disciplinano: il contratto di lavoro, i contratti collettivi, il diritto internazionale privato in materia del lavoro, l'orario di lavoro, la retribuzione, i diritti e doveri delle parti, il licenziamento individuale ed il licenziamento collettivo, il distacco, il trasferimento d'azienda, ed altre questioni del rapporto lavorativo. La più sostanziosa parte, la parte "C", della Legge è dedicata ai rapporti individuali di lavoro. Oltre la suddetta legge, il legislatore lettone ha promulgato alcune leggi speciali che contengono le norme riguardanti gli aspetti dei rapporti lavorativi non disciplinati dalla principale legge in materia di lavoro, ovvero: la risoluzione delle controversie di lavoro<sup>139</sup>, lo sciopero<sup>140</sup>, l'ispettorato nazionale di lavoro<sup>141</sup>, la tutela dei lavoratori in caso d'insolvenza del datore di lavoro<sup>142</sup>, le organizzazioni sindacali<sup>143</sup> e le organizzazioni e associazioni dei datori di lavoro<sup>144</sup>.

---

quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

<sup>135</sup> La Direttiva 1998/59/CE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia dei licenziamenti collettivi.

<sup>136</sup> La Direttiva 1996/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione dei servizi.

<sup>137</sup> Le Direttive 1993/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

<sup>138</sup> La Legge sul lavoro è divisa in seguenti parti: parte A "Le disposizioni generali" (artt. 1-16); parte B "I contratti collettivi" (artt. 17-27); parte C "I contratti di lavoro" (artt. 28-129); parte D "L'orario di lavoro e il riposo" (artt. 130-157).

<sup>139</sup> LV, 149 (2724), 16.10.2002.

<sup>140</sup> Zinotajs, 3, 31.01.1991.

<sup>141</sup> LV, 188 (2575), 28.12.2001. L'attuale versione della legge in LV, 104 (3888), 09.07.2008.

<sup>142</sup> LV, 188 (2575), 28.12.2001

<sup>143</sup> LV, 130/131 (1191/1192), 12.05.1998.

<sup>144</sup> LV, 161/162 (1621/1622), 19.05.1999.

### **3. Il rapporto di lavoro dipendente:**

#### **La nozione di lavoratore e di contratto di lavoro nell'esperienza delle Repubbliche Baltiche.**

La principale fonte di regolamentazione dei rapporti individuali di lavoro alle dipendenze altrui in Lituania è la 3° parte del Codice del lavoro. Per poter avvalersi della disciplina del Codice del lavoro, la quale, come il diritto del lavoro di solito tende a fare, prevede un trattamento protettivo per il lavoratore dipendente, il prestatore di lavoro deve corrispondere alla definizione di "lavoratore" come prevista nel Codice del lavoro. L'art. 15 definisce un lavoratore come una persona fisica, avente la capacità giuridica e la capacità d'agire,<sup>145</sup> che lavora con un contratto di lavoro in cambio di una retribuzione. La definizione del lavoratore evidenzia l'importanza che il legislatore dà all'esistenza o meno del contratto di lavoro in quanto lo strumento con il quale il prestatore di lavoro alle dipendenze altrui può "accedere" agli importanti diritti e benefici garantitigli, rispetto ad una persona la cui prestazione lavorativa rimane fuori dell'ambito di applicazione del diritto del lavoro. È vero che l'esistenza del contratto di lavoro può essere considerata come una presunzione dell'esistenza di un rapporto di lavoro alle dipendenze altrui? O meglio, della sola mancanza di un contratto di lavoro scritto (per i requisiti formali del contratto è, tra l'altro, responsabile il datore di lavoro), si può presumere che tra le parti è sorto un rapporto di lavoro che non entra nell'ambito dell'applicazione delle norme del Codice del lavoro?

L'art. 93 fornisce la definizione del contratto di lavoro:

"Il contratto di lavoro è l'accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro con il quale il lavoratore si obbliga a prestare il lavoro di una certa professione, specialità, qualifica o svolgere le specifiche mansioni assoggettandosi all'ordine stabilito sul posto di

---

<sup>145</sup> I requisiti della capacità giuridica e della capacità d'agire necessaria per poter costituire un rapporto di lavoro per i lavoratori cittadini e i lavoratori stranieri sono indicati nell'art. 13 del Codice del lavoro. Per i cittadini lituani la capacità giuridica e la capacità d'agire coincidono con l'età minima lavorativa (16 anni), salvo le eccezioni previste dal Codice del lavoro.

lavoro, mentre il datore di lavoro si obbliga a fornire al lavoratore il lavoro pattuito nel contratto, pagare la retribuzione pattuita e assicurare le condizioni del lavoro stabilite dalle leggi, altri atti normativi, dai contratti collettivi e dall'accordo stesso tra le parti."

L'articolo definisce gli elementi di un contratto di lavoro che sono formulati come principali obblighi delle parti del rapporto lavorativo. I principali obblighi del lavoratore sono lo svolgimento in maniera continuativa delle determinate funzioni e l'assoggettamento del prestatore di lavoro all'ordine stabilito sul posto di lavoro.

Le funzioni svolte in modo continuo, senza obbligo di raggiungere un risultato predeterminato e l'assoggettamento del prestatore di lavoro agli ordini del datore di lavoro sono due principali tratti che distinguono il contratto di lavoro da altri contratti.<sup>146</sup> L'assoggettamento all'ordine stabilito sul posto di lavoro si manifesta in vari modi – rispetto dell'orario del lavoro, dell'organizzazione del processo di lavoro, osservanza del modo prestabilito per lo svolgimento del lavoro etc.<sup>147</sup> In sostanza, per determinare se tra le parti si è creato un rapporto di lavoro dipendente (subordinato) occorre verificare il grado dell'autonomia nell'organizzare la prestazione lavorativa e se tra le parti di fatto si è creato un rapporto di subordinazione.<sup>148</sup>

L'art. 99, co. 1 prevede che il contratto di lavoro si considera concluso quando le parti si sono accordate sulle condizioni del contratto, mentre il comma 2 dello stesso articolo stabilisce che il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta. Sembrerebbe una contraddizione, però in realtà si

---

<sup>146</sup> Sull'argomento v. sentenze della Suprema Corte Lituana: *Zita Vaitaitytė v. Stanislava Petrulienė*, *Civilinė byla Nr. 3K-3-264/2002*, 2002 vasario 11 d.; *D. Baliūnas v. UAB "Kemira GrowHow"*, *Civilinė byla Nr. 3K-7-408/2003*, 2003 birželio 5 d., in Dagys M., cur., *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001 – 2004* (La giurisprudenza della Suprema Corte della Lituania in materia del diritto del lavoro), Vilnius: [www.skaityk.lt](http://www.skaityk.lt), 2004.

<sup>147</sup> *Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos* (La giurisprudenza dei Tribunali Amministrativi in materia del lavoro illegale e le Raccomandazioni riguardo la normativa applicabile), a [www.lvat.lt/documents/Bylu%20del%20nelegalaus%20darbo%20apibendrinimas%20spau dai.doc](http://www.lvat.lt/documents/Bylu%20del%20nelegalaus%20darbo%20apibendrinimas%20spau dai.doc), [visitato: 5 settembre 2006].

<sup>148</sup> *Pajamų mokesčio įstatymo komentaras* (Commentario della Legge sull'imposta sui redditi), (V.Ž., 2002, Nr. 73-3085), <http://comments.vmi.lt/pdbw.nsf> [visitato: 30 settembre 2007].

tratta di due istituti diversi – la conclusione del contratto e la questione della forma del contratto. La forma scritta del contratto di lavoro non è richiesta *ad substantiam*, poiché il Codice del lavoro non prevede la nullità del contratto di lavoro in caso di mancata forma scritta. Ai sensi dell'art. 1.1., co. 3 del Codice civile<sup>149</sup> ai rapporti di lavoro sono applicabili le norme del Codice Civile solo in quanto essi non siano disciplinati dalle leggi speciali. L'art. 1.93, co. 1 del Codice Civile, contenente le disposizioni riguardo alla forma del contratto, stabilisce che “la mancanza della forma scritta comporta la nullità del contratto solo in casi perentoriamente previsti dalla legge”. E, infatti, il Codice del lavoro permette di eliminare soltanto le singole clausole del contratto che sono contrastanti con le leggi (art. 139, co. 3). In mancanza di forma scritta, sorge la responsabilità del datore di lavoro in violazione delle norme del Codice amministrativo,<sup>150</sup> per i rapporti di lavoro illegale, che viene considerato tale, allorquando ci sono gli indici del contratto di lavoro indicati nell'art. 93, però il rapporto di lavoro si svolge senza aver concluso il contratto di lavoro in forma scritta (art. 98, co. 1). A differenza della Legge sul contratto di lavoro,<sup>151</sup> che considerava il rapporto di lavoro illegale per il mero fatto di mancanza di forma scritta del contratto, il Codice del lavoro non si basa soltanto sul difetto di forma, ma richiede l'analisi della natura del rapporto tra le parti, potendo esso essere un rapporto disciplinato sia dalle disposizioni del Codice del lavoro, che dal Codice civile o altre leggi.

Il Codice del lavoro non fornisce una definizione del lavoratore autonomo. In più, per fare la separazione di queste due forme di attività lavorativa più evidente, il legislatore usa due termini diversi: il termine “lavoro” si riferisce ai rapporti di lavoro dipendente (o subordinato) che

---

<sup>149</sup> V.Ž. 2000, Nr. 82 – 3760. Sull'applicabilità delle norme del codice civile ai rapporti di lavoro v.: sentenza della Suprema Corte Lituana BUAB “Lauda” v. Zita Gluosnytė ir Algirdas Pranckevičius, *Civilinė byla Nr. 3K-3-914/2003*, 2003 spalio 6 d., in Dagys M., cur., *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001 – 2004* (La giurisprudenza della Suprema Corte della Lituania in materia del diritto del lavoro), *op.cit.*, p. 7.

<sup>150</sup> La responsabilità del datore di lavoro è prevista nell'art. 41 del Codice delle violazioni del diritto amministrativo (V.Ž. 1993, Nr. 21-506; 2000, Nr. 61-1818). L'articolo prevede al datore di lavoro una sanzione pecuniaria per ogni lavoratore in nero.

<sup>151</sup> V.Ž., 1991, Nr. 36-973, abrogata dal 1 gennaio 2003.

entrano nell'ambito di applicazione delle norme Codice del lavoro, mentre per il lavoro autonomo viene usato i termini di "attività autonoma" o "attività individuale". La definizione dell'attività autonoma si trova nella Legge sull'imposta sui redditi.<sup>152</sup> L'art. 2, co. 7 della legge definisce l'attività individuale come "un'attività autonoma che viene svolta per un periodo continuativo con lo scopo di trarne guadagno o altra utilità economica." I principali tratti dell'attività autonoma sono l'elemento di continuità dell'attività e l'autonomia nell'organizzare il suo svolgimento.<sup>153</sup> Il legislatore distingue quattro tipi dell'attività individuale:

1) l'attività commerciale o produttiva di qualsiasi tipo, svolta in maniera autonoma, incluso l'attività che viene svolta in possesso di un "certificato d'affari";

2) l'attività autonoma creativa o professionale e altra attività autonoma di carattere simile, incluso quella che viene svolta in possesso di un certificato d'affari;

3) l'attività sportiva autonoma;

4) l'attività autonoma dell'artista.

Vorrei soffermarmi sul primo tipo dell'attività individuale che può essere svolta con o senza il "certificato d'affari". A questo tipo di attività corrisponde qualsiasi attività commerciale o produttiva che può essere svolta senza aver costituito una persona giuridica. Ci sono due possibili modi di svolgere quest'attività, cioè avendo in possesso cosiddetto "certificato d'affari" o senza di esso. Le attività che possono essere svolte avendo un "certificato d'affari" sono indicate nella Risoluzione del Governo N. 1797 del 19 novembre 2002.<sup>154</sup> In caso una persona decida di svolgere l'attività

---

<sup>152</sup> V.Ž., 2002, Nr. 73-3085.

<sup>153</sup> Pajamų mokesčio įstatymo komentaras (Commentario della Legge sull'imposta sui redditi), (V.Ž., 2002, Nr. 73-3085), a <http://comments.vmi.lt/pdbw.nsf> [visitato: 30 settembre 2007].

<sup>154</sup> Risoluzione del Governo N. 1797 del 19 Novembre 2002 "Dėl verslo liudijimų išdavimo gyventojams taisyklių" (Sulle modalità di rilascio del certificato d'affari), (V.Ž., 2000, Nr. 112-4992I). La Risoluzione elenca 98 attività che possono essere svolte avendo in possesso un certificato d'affari.

individuale senza un “certificato d'affari”, è obbligatoria la registrazione nel registro dei contribuenti presso l'ispettorato fiscale locale, il quale rilascia il certificato dello svolgimento dell'attività individuale. In sostanza, la differenza fra i due modi di svolgere l'attività è di natura fiscale – per l'attività avendo in possesso un “certificato d'affari” al rilascio del certificato deve essere pagata una tassa fissa che è differenziata secondo l'attività e sua durata, mentre la persona che ha registrato lo svolgimento dell'attività individuale deve pagare l'imposta sui redditi ricavati di questa attività. Non ci sono dubbi, che nell'organizzazione del processo lavorativo l'attività individuale può essere considerata come un'alternativa ai rapporti di lavoro, poiché è meno costosa all'imprenditore (venendo meno gli oneri fiscali dovuti per i lavoratori dipendenti), “uscita” dal rapporto è meno complessa e non sono applicabili le norme che disciplinano, *e.g.*, l'orario di lavoro e di riposo, le ferie, garanzie in caso di malattia, infortunio o gravidanza.<sup>155</sup> Al mio parere, questa è una posizione assolutamente erronea e l'attività individuale non dovrebbe essere vista come un'alternativa al lavoro dipendente, ma piuttosto come una forma dei rapporti i quali per il loro modo di svolgersi sono diversi dai rapporti di lavoro dipendente. In realtà, la distinzione tra due persone che, *e.g.*, prestano i servizi di pulizia, uno con un contratto di lavoro subordinato, mentre l'altro possiede un certificato d'affari e presta i servizi di pulizia per certi spazi, è molto netta. Sia la funzione, sia l'assoggettamento alle direttive del datore di lavoro (committente) può essere molto simile. Magari l'assoggettamento del lavoratore autonomo non sarà così completo come quello del lavoratore subordinato, però non si può nemmeno negare un rapporto di dipendenza che si crea tra il “datore di lavoro” e il lavoratore “autonomo”. Se si pensa, *e.g.*, al caso quando il prestatore svolge un'attività individuale con un unico committente, l'unica differenza tra i due rapporti di lavoro sarà che il lavoratore “autonomo” non avrà i diritti e le garanzie che, invece, avrà il lavoratore assunto con un

---

<sup>155</sup> In tal senso v.: Ščukas L., *Individuali veikla ar darbo santykiai?* (Attività individuale o rapporti di lavoro?), in “Juristas” 2006, Nr. 2.

contratto di lavoro. La posizione economica delle parti e la situazione della disoccupazione lascia all'imprenditore un certo margine di *shopping* del regime applicabile. Proprio in quest'ambito dell'attività individuale vedo il terreno migliore per il falso lavoro autonomo. Il fatto che, al mio parere, viene trascurato dagli organi di controllo sull'osservanza delle norme in materia del diritto del lavoro.<sup>156</sup> Da alcune sentenze dei Tribunali amministrativi, addirittura, si può dedurre che il possesso di un "certificato d'affari" è una presunzione che tra le parti esiste un rapporto di natura autonoma e non di natura subordinata, senza entrare nel merito sul come si è svolta l'attività lavorativa.<sup>157</sup> Tal punto di vista è stato criticato dalla Suprema Corte Amministrativa, in quanto non è contemplato da nessuna disposizione di legge.<sup>158</sup>

L'art. 98, co. 1 del Codice del lavoro prevede la responsabilità del datore di lavoro per la violazione delle norme del Codice amministrativo<sup>159</sup> che vietano il lavoro illegale, cioè il lavoro svolto senza aver stipulato un contratto scritto, quando ci sono gli indici del contratto di lavoro indicati nell'art. 93 del Codice del lavoro (v. sopra). Ai sensi dell'art. 41<sup>3</sup> del Codice amministrativo, per il datore di lavoro che utilizza i lavoratori senza aver stipulato il contratto di lavoro in forma scritta, è prevista una sanzione pecuniaria per ogni lavoratore in nero. Se tra le parti, di fatto, si è creato un rapporto di lavoro dipendente (subordinato), il prestatore potrebbe rivolgersi al giudice chiedendo di obbligare il datore di lavoro a stipulare il contratto di lavoro.<sup>160</sup> Tuttavia, spesso accade che il prestatore di lavoro si rivolge al

---

<sup>156</sup> *Informacija apie valstybinės darbo inspekcijos vykdomą nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimą bei priemones vykdant nelegalaus darbo prevenciją per 2006 metų pirmąjį pusmetį* (La relazione dell'Ispettorato statale di lavoro sul lavoro illegale), a [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt) [visitato il 22 novembre 2007].

<sup>157</sup> *Administracinė byla* (La causa amministrativa) Nr. A-1-29-04/2004, 2004 lapkričio 11 d..

<sup>158</sup> *Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos* (La giurisprudenza dei Tribunali Amministrativi in materia del lavoro illegale e le Raccomandazioni riguardo la normativa applicabile), *cit.*

<sup>159</sup> V.Ž. 1985, Nr. 1-1.

<sup>160</sup> Sentenza della Suprema Corte Lituana *Zita Vaitaitytė v. Stanislava Petrulienė, Civilinė byla Nr. 3K-3-264/2002, 2002 vasario 11*, in *Dagys M., cur., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001 – 2004* (La giurisprudenza della Suprema Corte della Lituania in materia del diritto del lavoro), *op. cit.*

giudice soltanto quando tra le parti sorge un conflitto, poiché il prestatore, essendo in una situazione economica più debole, teme di perdere i rapporti di lavoro che pur non conferendogli i diritti e benefici come quelli del rapporto di lavoro subordinato, costituiscono la sua principale fonte di guadagno.

La principale fonte normativa del diritto di lavoro in Lettonia è la Legge sul lavoro del 2001<sup>161</sup>. Alcune disposizioni riguardanti i rapporti lavorativi e il contratto di lavoro nell'ordinamento lettone sono contenute anche nella Legge civile [il Codice civile]<sup>162</sup> della Repubblica di Lettonia. In sostanza, la Legge civile è l'aggiornato Codice civile lettone del 1937 che vigeva prima dell'occupazione sovietica e che è stato gradualmente reintrodotta nell'ordinamento giuridico lettone negli anni 1992-1993. Nel quarto libro del Codice civile del 1937, dedicato alle obbligazioni, era contenuta la disciplina del contratto di servizi personali (v. sopra §3, Capitolo I). In mancanza di una legislazione speciale dei rapporti di lavoro, le disposizioni che disciplinavano il suddetto contratto, erano applicabili a qualsiasi rapporto, caratterizzato dallo scambio prestazione lavorativa - compenso. Dopo la reintroduzione del Codice civile, il termine "contratto di servizi personali" è stato sostituito dal termine "contratto di lavoro", apportando necessarie modifiche alla previa disciplina del contratto di servizi e rinviando la regolamentazione di rapporti di lavoro alla disciplina speciale contenuta nella Legge sul lavoro e altri atti normativi in materia di lavoro.<sup>163</sup> Il titolo XV del quarto libro del Codice Civile, intitolato "Le obbligazioni derivanti dai rapporti di lavoro" contiene le disposizioni generali applicabili ai rapporti lavorativi. La definizione del contratto di lavoro troviamo in due fonti normative: il Codice civile fornisce una definizione generale, mentre la

---

<sup>161</sup> V. nota 132.

<sup>162</sup> Il Codice civile del 1937 era composto di quattro libri che disciplinavano rispettivamente: il diritto di famiglia, le successioni, il diritto di proprietà e le obbligazioni. La Legge civile ha mantenuto la stessa struttura del Codice. Il testo della Legge civile lettone è disponibile in inglese a

[http://www.bm.gov.lv/eng/regulatory\\_enactment/regulatory\\_enactment/?doc=4097](http://www.bm.gov.lv/eng/regulatory_enactment/regulatory_enactment/?doc=4097).

<sup>163</sup> La nota all'art. 2179 della Legge civile.

Legge sul lavoro contiene una definizione del contratto di lavoro più dettagliata. L'art. 2178, co. 1 del Codice civile definisce il contratto di lavoro specificando i principali obblighi delle parti: "con il contratto di lavoro una parte si obbliga a prestare un lavoro dietro una retribuzione". Quindi, secondo il Codice Civile gli elementi essenziali del contratto di lavoro sono: l'oggetto del contratto (la prestazione lavorativa) e il prezzo di essa (retribuzione). La Legge sul lavoro, invece, fornisce una definizione del contratto di lavoro più specifica. Ai sensi dell'art. 28, co. 2:

"con il contratto di lavoro il lavoratore si obbliga a svolgere una specifica attività lavorativa, assoggettandosi alle regole organizzative di lavoro e agli ordini stabiliti dal datore di lavoro, mentre il datore di lavoro si obbliga a pagare la retribuzione pattuita, nonché assicurare le buone e sicure condizioni di lavoro che non siano dannose alla salute del lavoratore".<sup>164</sup>

Secondo la Legge sul lavoro, dunque, gli essenziali elementi del contratto di lavoro sono: 1) l'oggetto del contratto - la prestazione lavorativa, 2) il prezzo della prestazione - la retribuzione e 3) assoggettamento del lavoratore alla regolamentazione riguardante l'organizzazione del lavoro e le direttive impartitegli dal datore di lavoro durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. Gli stessi elementi essenziali del contratto di lavoro sono deducibili dalla norma che disciplina il momento della stipulazione del contratto di lavoro. L'art. 39 stabilisce che:

"[i]l contratto di lavoro è considerato concluso dal momento quando il lavoratore e il datore di lavoro si sono accordati sul lavoro da svolgere e sulla retribuzione, nonché sull'osservazione da parte del lavoratore degli ordini e delle regole organizzative di lavoro stabiliti dal datore di lavoro".<sup>165</sup>

---

<sup>164</sup> Il testo dell'art. 28, co.2 in inglese dice: "With an employment contract the employee undertakes to perform specific work, subject to specified working procedures and orders of the employer, while the employer undertakes to pay the agreed work remuneration and to ensure fair and safe working conditions that are not harmful to health."

<sup>165</sup> Il testo dell'art. 39 in inglese dice: "An employment contract shall be deemed to have been entered into from the moment the employee and the employer have agreed on the work to be performed and on the work remuneration, as well as on subsequent observance by the employee of the working procedures and orders of the employer".

Inoltre, la Legge sul lavoro richiede la forma scritta del contratto che però non costituisce un elemento essenziale del contratto, in quanto in caso di mancata forma scritta il contratto di lavoro comporta le stesse conseguenze giuridiche come se contratto fosse stato concluso in forma scritta (art. 40).

Nell'art. 3 della Legge sul lavoro troviamo la definizione del lavoratore, secondo la quale “[i]l lavoratore è una persona fisica che in base a un contratto di lavoro svolge la prestazione lavorativa pattuita in cambio di una retribuzione, sotto la direzione del datore di lavoro”<sup>166</sup>. Oltre i due elementi, cioè la prestazione lavorativa pattuita e la retribuzione, che troviamo sia nella fonte civilistica che nella fonte giuslavoristica, il terzo elemento “sotto la direzione del datore di lavoro” o (accettazione del) “assoggettamento alle regole organizzative del lavoro e agli ordini stabiliti dal datore di lavoro” viene menzionato soltanto nella fonte giuslavoristica. Il terzo elemento si riferisce alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Le due versioni dell'elemento indicato nella fonte giuslavoristica, il cui esistenza o meno comporta l'applicazione delle norme della Legge sul lavoro che contengono varie garanzie e tutele per il lavoratore dipendente rispetto al lavoratore autonomo, non sono proprio identiche. L'elemento “sotto la direzione del datore di lavoro” contenuto nella definizione del lavoratore dipendente si configura come il potere direttivo in senso stretto del datore di lavoro, che consiste nell'emanazione delle disposizioni concernenti l'organizzazione dell'attività lavorativa del lavoratore assunto. Mentre, “l'assoggettamento alle regole organizzative del lavoro e agli ordini stabiliti dal datore di lavoro” è un concetto più ampio, che presuppone l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'imprenditore, giacché la regolamentazione organizzativa di lavoro è l'insieme delle regole stabilite dagli atti aziendali interni, dai contratti collettivi aziendali e ordini del datore

---

<sup>166</sup> Il testo dell'art. 3 in inglese dice: “An employee is a natural person who, on the basis of an employment contract for an agreed work remuneration, performs specific work under the guidance of an employer.”

di lavoro che comprendono sia il potere direttivo, sia il potere di vigilanza e di controllo, sia il potere disciplinare<sup>167</sup>.

Un ulteriore indice di qualificatorio troviamo tra le norme del Codice Civile: l'art. 2179 tratta l'oggetto del contratto di lavoro e stabilisce che tipo dell'attività lavorativa può essere dedotta in contratto (manuale e intellettuale), ed inoltre, specifica che l'oggetto del contratto di lavoro non può essere un risultato specifico (in questo caso nascono i rapporti di contratto d'opera, disciplinati dagli articoli 2212-2229 del Codice Civile), ma deve essere la stessa attività lavorativa, svolta in modo continuo. L'aggiornata versione del Codice Civile, quindi, ha mantenuto la tradizionale distinzione romanistica tra le obbligazioni di mezzi (*locatio conductio operarum*) e le obbligazioni di risultato (*locatio conductio operis*), caratteristica del Codice Civile del 1937 e il Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas (v. sopra §3, Capitolo I) che era in vigore nel territorio lettone.

Il principale atto legislativo, applicabile ai rapporti lavorativi in Estonia è la Legge sui contratti di lavoro.<sup>168</sup> L'art. 1, co. 1 della suddetta legge fornisce la definizione del contratto di lavoro, indicando i principali obblighi delle parti, ovvero:

“[c]on il contratto di lavoro una persona fisica (lavoratore) svolge attività lavorativa per un'altra persona (datore di lavoro), subordinandosi alla direzione e controllo da parte del datore di lavoro. Per l'attività lavorativa svolta il datore di lavoro deve pagare una retribuzione.”<sup>169</sup>

Dalla detta definizione possiamo individuare i due principali elementi (principali obblighi delle parti) del contratto di lavoro: 1) l'attività lavorativa

---

<sup>167</sup> La regolamentazione organizzativa di lavoro è disciplinata dagli artt. 54-58 della Legge sul lavoro. Spetta al datore di lavoro di stabilire l'orario di lavoro e di riposo, le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le regole comportamentali dei lavoratori ed eventuali sanzioni disciplinari per la violazione di queste regole, il pagamento della retribuzione, etc.

<sup>168</sup> V. nota 118.

<sup>169</sup> Il testo dell'art. 1, co. 1 in inglese dice: "On the basis of an employment contract a natural person (employee) does work for another person (employer) in subordination to the management and supervision of the employer. The employer remunerates the employee for such work."

svolta in modo non-indipendente (assoggettandosi alla direzione e controllo da parte del datore di lavoro); 2) la retribuzione per tale attività lavorativa.

L'oggetto del contratto di lavoro, quindi, deve essere un'attività lavorativa svolta in modo non-indipendente, cioè "sotto la direzione e il controllo del datore di lavoro".<sup>170</sup>

Poiché la Legge non fornisce una definizione del lavoratore, possiamo individuarla dalla suddetta norma: il lavoratore è una persona fisica che, in cambio di un compenso, svolge in modo non-indipendente un certo lavoro per conto di un'altra persona.

Un'altra norma importante per la qualificazione dei rapporti sorti tra le parti è il co. 4 dell'art. 1 della Legge sui contratti di lavoro. La norma definisce l'ambito di applicazione della presente legge:

"[I]e disposizioni riguardanti i contratti di lavoro non si applicano ai contratti, con i quali una persona obbligandosi a svolgere una prestazione è, in misura rilevante, indipendente nel decidere sul modo, tempi e luogo dello svolgimento della prestazione."<sup>171</sup>

Per qualificare il rapporto sorto tra le parti come rapporto di lavoro al quale sono applicabili le disposizioni della Legge sui contratti di lavoro e, di conseguenza, altri atti normativi in materia del lavoro dipendente, quindi, è necessaria la valutazione se il prestatore è libero ("in misura rilevante") nel decidere sui tempi e luogo, nonché sul modo dello svolgimento dell'attività lavorativa. Il termine "indipendente in misura rilevante" è un termine valutativo.

Facendo un'analisi sistematica delle disposizioni della suddetta legge, possiamo individuare i seguenti elementi del rapporto di lavoro, che devono essere presi in considerazione per poter "quantificare" la dipendenza o meno del prestatore e, quindi, per poter qualificare il rapporto lavorativo come dipendente:

---

<sup>170</sup> Tavits G., *Area of application of Estonian labour law*, in Teisè, 1999, 33(3), p. 4.

<sup>171</sup> Il testo dell'art. 1, co. 4 in inglese dice: "The provisions concerning employment contracts do not apply to contracts where the person obligated to perform the work is to a significant extent independent in choosing the manner, time and place of performance of the work."

1) chi organizza il processo lavorativo – se il prestatore si assoggetta alle direttive impartitegli dall'altro contraente riguardanti il luogo, il tempo e il modo in cui la prestazione lavorativa deve essere svolta, i rapporti tra le parti devono essere considerati i rapporti di lavoro dipendente (*ex art. 1, co. 4*);

2) chi riceve il guadagno (profitto) dall'attività lavorativa – il prestatore dipendente riceve una retribuzione fissa, senza valutare il risultato economico della sua attività prestata (*ex art. 33*);

3) su chi cade il rischio inerente alla gestione dell'attività lavorativa – la retribuzione pattuita è dovuta al lavoratore dipendente a prescindere dei risultati economici dell'attività svolta (salvo alcuni casi);

4) se il prestatore deve osservare la disciplina di lavoro stabilita dal datore di lavoro sul luogo di lavoro – il lavoratore dipendente è soggetto alle regole interne dell'organizzazione del lavoro che gli vengono comunicate sottoscrivendo il contratto di lavoro (*ex 5, co. 1, punto 11*).

#### **4. Le tipologie contrattuali del lavoro alle dipendenze altrui**

##### **4.1. L'esperienza lituana: il lavoro a tempo indeterminato, il lavoro a termine, il lavoro temporaneo e quello stagionale, il contratto di lavoro supplementare e il contratto per le mansioni secondarie, il lavoro a domicilio. Il contratto di servizi domestici e il "contratto di servizi".**

Se la Legge lituana sul contratto di lavoro del 1991 prevedeva solo due tipi di contratto di lavoro<sup>172</sup>, distinguendoli secondo la durata del rapporto di lavoro, cioè contratto a tempo indeterminato e contratto a termine, con l'emanazione del Codice del lavoro l'elenco delle tipologie contrattuali è stato ampliato. Alcuni dei nuovi modelli contrattuali non possono essere considerati come contratti indipendenti (*e.g.*, contratto di lavoro

---

<sup>172</sup> L'Art. 9 della Legge sul contratto di lavoro (V.Ž. 1991, Nr. 36-973). Non è più valida dal 1 gennaio 2003.

supplementare, v. *infra*), altri, invece, esistevano già prima, però erano disciplinati da altri atti normativi (e.g., contratto di lavoro stagionale<sup>173</sup>).

Ai sensi dell'art. 108, co. 1 del Codice del lavoro, i rapporti di lavoro dipendente possono essere formalizzati con una delle seguenti tipologie del contratto di lavoro:

- 1) contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2) contratto di lavoro a tempo determinato, di lavoro temporaneo, di lavoro stagionale;
- 3) contratto di lavoro supplementare o contratto per le mansioni secondarie;
- 4) contratto di lavoro a domicilio;
- 5) contratto di servizi domestici;
- 6) altri tipi di contratto di lavoro.

Come si nota dall'art. 108, co. 1, punto 6, l'elenco delle tipologie contrattuali non è completo. Altri modelli contrattuali possono essere previsti dalle leggi, specifica poi l'art. 117. Così il legislatore si è lasciato la possibilità di introdurre con una legge altre tipologie contrattuali, in caso di necessità, dovuta all'evoluzione dei rapporti lavorativi nel paese.

L'art. 108, co. 2 conferma il principio generale della centralità dei rapporti a tempo indeterminato, indicando che “[c]on il lavoratore, normalmente, si stipula il contratto di lavoro a tempo indeterminato.” Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è considerato come “un contratto tipico, che corrisponde in modo più adatto all'interesse pubblico, dato che con la regolamentazione di questo tipo di contratti si rispecchia in modo più evidente l'equilibrio dei diversi interessi del lavoratore e del datore di lavoro.”<sup>174</sup> Al contratto di lavoro a tempo indeterminato si applicano tutte le

---

<sup>173</sup> La disciplina del lavoro stagionale era contenuta nella Risoluzione del Governo N. 154 del 7 marzo 1994 (V.Ž., 1994, Nr. 19-313).

<sup>174</sup>V., Tiažkijus, *Darbo teisė. Teorija ir praktika* (Il diritto del lavoro: teoria e pratica), *op. cit.*, pp. 372-373.

norme del Codice, eccezione fatta per le norme speciali che disciplinino altre tipologie contrattuali.

Gli articoli 109 e ss. contengono le disposizioni riguardanti il contratto di lavoro a termine, che saranno analizzate nel Capitolo successivo (v. *infra* §2, Capitolo IV).

L'art. 112 del Codice fornisce la definizione del contratto di lavoro stagionale, fissando il termine massimo della durata del contratto, che è di otto mesi consecutivi nell'arco di dodici mesi. Il contratto di lavoro stagionale è considerato una specie del contratto a termine, avente, però, una sua disciplina speciale. La regolamentazione di varie questioni riguardanti i rapporti di lavoro stagionali (l'elenco dei lavori stagionali, le modalità della conclusione, modifica e risoluzione del contratto, nonché le particolarità dell'orario, riposo e della retribuzione) è stata rinviata al Governo (però non alla contrattazione collettiva). La Risoluzione del Governo n. 154 sul lavoro stagionale<sup>175</sup> elenca 26 attività aventi carattere stagionale che, quindi, possono essere oggetto del contratto di lavoro stagionale. La Risoluzione stabilisce le specifiche modalità di risoluzione di questo tipo di contratto. Si indica poi, che il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato anche per più stagioni.<sup>176</sup> In tal caso, per il periodo fra le stagioni, al lavoratore è dovuta un'indennità stabilita nel contratto stesso o dai contratti collettivi.<sup>177</sup> Tuttavia, questo tipo di contratto non viene usato frequentemente, giacché i datori di lavoro preferiscono stipulare un semplice contratto di lavoro a termine, evitando così l'obbligo di pagare dell'indennità per il periodo fra due stagioni, soprattutto perché, a volte, questo periodo ha la durata uguale o addirittura più lunga della stagione stessa.

Ai sensi dell'art. 113, co. 1, il contratto di lavoro temporaneo è un contratto di lavoro che ha una durata non superiore a due mesi. La regolamentazione di questo tipo di contratto è stata riservata al Governo (art. 113, co. 2). La precedente Legge sul contratto di lavoro non distingueva

---

<sup>175</sup> La Risoluzione del Governo del 7 marzo 1994, Nr. 154 (V.Ž., 1994, Nr. 19-313).

<sup>176</sup> *Ibid.*, l'art. 5.

<sup>177</sup> *Ibid.*

questo modello contrattuale dal contratto a termine, essendo possibile stipulare un semplice contratto di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore a due mesi. La Risoluzione del Governo che disciplina i rapporti di lavoro temporaneo<sup>178</sup> prevede, che il contratto di lavoro temporaneo può essere stipulato in caso di necessità della prestazione urgente o temporanea, per sostituire i lavoratori in malattia o in ferie, con gli studenti o alunni durante le ferie estive. La Risoluzione contiene le norme riguardo alle modalità di risoluzione di questo tipo di contratto, che sono quasi identiche a quelle stabilite per il contratto di lavoro stagionale, vista la somiglianza tra questi due modelli contrattuali. Nella Risoluzione è prevista l'ipotesi di conversione del contratto di lavoro temporaneo in un contratto a tempo indeterminato. È il caso quando il datore di lavoro stipula un altro contratto per lavoro temporaneo con il medesimo lavoratore per la medesima prestazione lavorativa, prima che sia passato un mese dopo la cessazione del primo contratto di lavoro temporaneo. La norma è stata testualmente ricopiata dall'art. 111, co. 3 (v. *infra* § 2, Capitolo IV) che prevede le conseguenze dell'utilizzo abusivo dei contratti a termine. Questa disposizione della Risoluzione è stata criticata, giacché non è spiegabile basandosi sulla normale logica imprenditoriale.<sup>179</sup> Stando alla lettera di questa norma, si potrebbe ipotizzare che il datore di lavoro che aveva assunto un lavoratore con un contratto di lavoro temporaneo, *e.g.*, per lavorare per qualche giorno in una fiera, mostra *etc.*, in caso di necessità non potrà assumere lo stesso lavoratore per un altro evento se quest'ultimo si svolgerà prima che sia passato un mese dopo la scadenza del termine del primo contratto.

Il contratto di lavoro supplementare *ex art.* 114, si stipula con lo stesso datore di lavoro per svolgere le funzioni di natura assolutamente diversa (altrimenti sarebbe il lavoro straordinario), ma sempre sullo stesso luogo di

---

<sup>178</sup> La Risoluzione Nr. 1043 "Sull'approvazione delle specificità di alcuni contratti di lavoro" del 19 agosto 2003 (V.Ž. 2003, Nr. 81(1)-3690).

<sup>179</sup> Nekrošius I., (a cura di), *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis* (Il commentario del Codice del Lavoro della Repubblica della Lituania. III parte), *op. cit.*, p. 100.

lavoro, mentre il contratto per le mansioni secondarie, invece, si stipula con un altro datore di lavoro. L'analisi sistemica delle norme del Codice fa capire che il contratto di lavoro supplementare, non è proprio un contratto indipendente, ma piuttosto un patto, una clausola, che deve essere inserita nel contratto di lavoro principale (art. 119). Fra datore di lavoro e lavoratore non nasce un nuovo rapporto di lavoro ma viene modificato il contenuto del rapporto di lavoro già esistente.<sup>180</sup> Questo vuole dire che anche le norme che disciplinano la cessazione/risoluzione del contratto di lavoro (la giustificazione del licenziamento, l'obbligo di preavviso, il trattamento di fine rapporto, etc.) non sono applicabili al contratto (patto) di lavoro supplementare. Occorre precisare che il legislatore non ha stabilito la retribuzione minima per il lavoro supplementare.

Il legislatore ha rinviato il compito di definire le condizioni specifiche del contratto per le mansioni secondarie al Governo e alla contrattazione collettiva (*ex art. 114, co. 2*). La Risoluzione del Governo che contiene le disposizioni speciali riguardanti il contratto per le mansioni secondarie,<sup>181</sup> specifica che il lavoratore può stipulare questo tipo di contratto (possono essere stipulati anche più contratti per le mansioni secondarie, con più datori di lavoro) per svolgere le mansioni secondarie durante il tempo libero rimastogli dal lavoro svolto presso il principale datore di lavoro. Il lavoratore, dunque, ha già un contratto di lavoro e vuole stipulare un altro. Prima della costituzione del contratto con il datore di lavoro "secondario", il lavoratore deve presentargli la certificazione rilasciata dal principale datore di lavoro, riguardante il suo orario di lavoro. In ogni caso, la giornata lavorativa di tale dipendente ed anche di un lavoratore che presta lavoro supplementare, non può durare più di 12 ore (art. 144, c. 5). L'obbligo di assicurare l'osservanza delle norme riguardo all'orario di lavoro è imposto al datore di lavoro. Tuttavia, sia il Codice, sia la Risoluzione tacciono riguardo l'orario di lavoro

---

<sup>180</sup> *Ibid.*, p. 100-110.

<sup>181</sup> La Risoluzione Nr. 1043 "Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo" (Sull'approvazione delle specificità di alcuni contratti di lavoro), 2003 rugpjūčio 9 d., (Žin. 2003, Nr. 81(1)-3690).

settimanale. Sembrerebbe, che l'orario di lavoro settimanale sia di 60 ore. Il contratto per le mansioni secondarie, quindi, potrebbe essere considerato una specie di contratto a tempo parziale, con il quale il lavoratore può prolungare l'orario massimo stabilito (che è di 40 ore). In più, il contratto per le mansioni secondarie può essere stipulato solo se questo non è vietato dalla legge o dagli altri atti normativi (art. 114, co. 2). Quindi, in caso se il contratto aziendale ponga il divieto di stipulare i contratti di lavoro con altri datori di lavoro, fornendone valide ragioni e non violando i principi di ragionevolezza e giustizia, il lavoratore non potrà stipulare il contratto con un altro datore di lavoro per le mansioni secondarie.

L'art. 115 afferma che le parti possono pattuire che il lavoratore svolgerà le funzioni stabilite nel contratto a proprio domicilio. Le specificità del contratto di lavoro a domicilio sono disciplinate dal Governo e dalla contrattazione collettiva (art. 115, co. 2). Secondo la Raccomandazione del Ministro della Sicurezza Sociale e di Lavoro,<sup>182</sup> questo tipo di contratto è consigliabile ai lavoratori che hanno piccoli bambini, i famigliari a proprio carico, ai disabili o altri lavoratori, svolgenti le funzioni che non richiedono il contatto diretto con altri lavoratori. Il lavoratore a domicilio organizza il proprio orario di lavoro, però deve rispettare l'orario massimo di lavoro settimanale, fissato dal legislatore (40 ore). Il lavoratore a domicilio è tenuto a osservare le direttive del datore di lavoro circa le modalità e le caratteristiche del lavoro da svolgere. I lavori che possono essere svolti a domicilio sono, *e.g.*, i lavori di sarto, contabile, consulente, progettista, designer, programmatore, etc.

Mentre, il contratto di servizi domestici, *ex. art.* 116, può essere stipulato per la prestazione di servizi di carattere domestico. In tal rapporto lavorativo, quindi, il datore di lavoro può essere solo una persona fisica, la cui morte automaticamente risolve il contratto. È indispensabile precisare che

---

<sup>182</sup> L'ordinanza del Ministro della Sicurezza Sociale e di lavoro Nr. A1-160 "Dēl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo" (Sull'Approvazione delle Raccomandazioni per i datori di lavoro ed i lavoratori di accordarsi sull'applicazione delle forme flessibili per l'organizzazione dei propri rapporti di lavoro), 2003 spalio 17 d., (V.Ž. 2003, Nr. 101-4573).

questo tipo di contratto (in lituano “*patarnavimo sutartis*”) è assolutamente diverso dal “contratto di servizi” (in lituano “*paslaugų sutartis*”), disciplinato dalle norme del Codice civile (artt. 6.716–6.755). In lingua lituana la parola “*patarnavimas*” suppone i rapporti di assoggettamento alle direzioni altrui, la subordinazione<sup>183</sup>, mentre la parola “*paslauga*” significa la prestazione di un servizio o un favore.<sup>184</sup> Il contratto di servizi previsto dal Codice di lavoro, dunque, crea rapporti di lavoro subordinato, mentre quello previsto dal Codice Civile si applica solo alla prestazione dei servizi, quando fra il prestatore di servizio e il committente non nascono i rapporti di lavoro o altri rapporti di natura subordinata (*ex art. 6.716 del Codice Civile*). La Risoluzione del Governo<sup>185</sup> elenca una serie di prestazioni lavorative che possono essere oggetto di un contratto di servizi domestici: autista, cuoco, governante, baby-sitter, giardiniere, etc.

Ai sensi dell’art. 108, co. 1, punte 6, i rapporti di lavoro dipendente possono essere formalizzati stipulando altri tipi di contratto di lavoro, oltre a quelli già indicati nel Codice del lavoro. L’art. 117 del Codice menziona i rapporti lavorativi nel settore agricolo,<sup>186</sup> il lavoro presso le società con scopo speciale che svolgono attività pericolose,<sup>187</sup> e contratti di lavoro previsti da altre leggi. Il legislatore, dunque, si è conservato la prerogativa di introdurre altre tipologie contrattuali.<sup>188</sup>

Alcuni dei summenzionati modelli del contratto di lavoro sono “nuovi” per l’ordinamento lituano, introdotti di recente e, quindi, mancano ancora i dati statistici riguardo l’utilizzo di queste nuove tipologie contrattuali e la giurisprudenza sulle controversie sorte nell’applicare le

---

<sup>183</sup> *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* (Il dizionario della moderna lingua lituana), *op.cit.*

<sup>184</sup> *Ibid.*

<sup>185</sup> V. nota 181.

<sup>186</sup> *Ūkininko ūkio įstatymas* (La legge sull’azienda agricola), (V.Ž. 2002, Nr. 123-5537) disciplina la stipulazione del contratto con i lavoratori nel settore agricolo secondo le modalità stabilite dal Governo.

<sup>187</sup> La legge sull’energia nucleare (V.Ž. 1996, Nr. 199-2771) contiene le specificità del contratto di lavoro presso oggetti dell’energia nucleare.

<sup>188</sup> La Legge sulla formazione professionale (V.Ž. 1997, Nr. 98-2478) prevede la possibilità di stipulare il contratto di formazione teorica e pratica; Legge sul sostegno ai disoccupati (V.Ž. 1991, Nr. 2-25) prevede il contratto dell’esecuzione e finanziamento dei lavori sostenuti dal Fondo per l’occupazione.

disposizioni del Codice del lavoro che disciplinano i “nuovi” contratti di lavoro.

#### **4.2. Il lavoro a tempo indeterminato e a termine in Lettonia e in Estonia**

La principale fonte legislativa del diritto del lavoro lettone, La legge sul lavoro, individua due tipi di contratto di lavoro dipendente che si distinguono uno dall'altro per la durata del contratto. Il contratto-modello è quello stipulato a tempo indeterminato, mentre l'apposizione del termine è consentita soltanto nei casi perentoriamente indicati dal legislatore stesso (v. *infra* § 2, Capitolo IV). Infatti, l'art. 43, prevede che il contratto di lavoro deve essere stipulato per il tempo indeterminato, salvo i casi indicati negli artt. 44-45 che contengono le norme riguardanti il contratto di lavoro a termine. Essendo il principale modello contrattuale, al contratto di lavoro a tempo indeterminato sono applicabili tutte le norme della Legge sul lavoro, salvo alcune norme speciali che disciplinino il contratto a termine che saranno analizzate nel capitolo successivo.

Il contratto di lavoro stagionale che nell'ordinamento lituano è individuato come una tipologia contrattuale separata, nell'ordinamento lettone, invece, è considerato un'ipotesi che legittima l'apposizione del termine al contratto. Il Decreto del Consiglio dei Ministri n. 272<sup>189</sup> sul lavoro stagionale, infatti, si limita ad elencare i tipi del lavoro per i quali si può assumere con un contratto a termine, senza stabilire alcuna disciplina speciale all'interno della disciplina del contratto a termine, come ha fatto il legislatore lituano.

Anche nella principale fonte giuslavoristica estone sono previsti soltanto due tipi di contratto di lavoro: il contratto a tempo indeterminato e il contratto a termine. La Legge sui contratti di lavoro conferma il principio generale, secondo il quale il contratto di lavoro a tempo indeterminato è il modello-base, che, di regola, viene usato nei rapporti di lavoro (art. 9, co. 1).

---

<sup>189</sup> Il Decreto del Consiglio dei Ministri n. 272 del 25 giugno 2002 (*Zinotajs*, 2002, n. 18).

La legge consente di stipulare un contratto di durata solo se esistono valide ragioni dovute al carattere temporale della prestazione lavorativa, che giustificano l'apposizione del termine (v. *infra* § 2, Capitolo IV).

## **IV. L'armonizzazione della disciplina nazionale sul lavoro a termine con il diritto comunitario**

**Sommario:** 1. La direttiva 1999/70/CE del Consiglio sul lavoro a tempo determinato. 2. Il differente recepimento della direttiva comunitaria sul lavoro a termine nelle rispettive Repubbliche Baltiche.

### **1. La direttiva 1999/70/CE del Consiglio sul lavoro a tempo determinato**

La direttiva comunitaria n. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999<sup>190</sup> (in prosieguo: la "Direttiva"), basandosi sugli artt. 136 e 139 del Trattato istitutivo della Comunità Europea (attuali artt. 151 e 155 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea<sup>191</sup>), ha recepito le disposizioni dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (in prosieguo: l'"Accordo quadro") concluso il 18 marzo 1999 tra le parti sociali - Confederazione Europea dei Sindacati (CES), Unione delle Confederazioni delle Industrie della Comunità Europea (UNICE), Centro Europeo dell'Impresa a Partecipazione Pubblica (CEEP).

La Direttiva, pur confermando il principio generale della centralità dei contratti a tempo indeterminato che "rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento",<sup>192</sup> contestualmente riconosce che "i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare sia i datori di lavoro, sia i lavoratori"<sup>193</sup> e tiene espressamente conto dell'esigenza di "modernizzare l'organizzazione del lavoro [...] onde rendere produttive e competitive le imprese".<sup>194</sup> Per raggiungere (o migliorare) il necessario

---

<sup>190</sup> G.U. n. L 175 del 10 luglio 1999.

<sup>191</sup> Versione consolidata del Trattato sull'Unione europea e del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea in G.U. n. C 115 del 9 maggio 2008.

<sup>192</sup> Considerando n. 6 dell'Accordo quadro.

<sup>193</sup> Considerando n. 8 dell'Accordo quadro.

<sup>194</sup> Considerando n. 5 dell'Accordo quadro.

equilibrio tra queste esigenze, tra la stabilità del rapporto di lavoro, da un lato, e l'organizzazione più flessibile del lavoro, dall'altro, la Direttiva pone agli Stati membri due obiettivi:

- a) "migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;
- b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato".<sup>195</sup>

Per quanto riguarda il principio di non discriminazione contenuto nella clausola 4 dell'Accordo quadro, i lavoratori con il contratto a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole, per quanto riguarda le condizioni di impiego, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, a meno che non sussistano ragioni oggettive.<sup>196</sup> La definizione di lavoratore a tempo indeterminato comparabile è contenuta nella clausola 3 dell'Accordo quadro, secondo quale il termine "lavoratore a tempo indeterminato comparabile" indica un lavoratore con un contratto o rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In caso di assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile all'interno dello stesso stabilimento, il raffronto si deve fare in riferimento al contratto collettivo applicabile e, subordinatamente, alla legge, contratti collettivi e prassi nazionali (clausola 3, punto 2).

---

<sup>195</sup> Clausola 1 dell'Accordo quadro.

<sup>196</sup> Secondo la giurisprudenza comunitaria la nozione di "ragione obiettiva" non può essere intesa in senso formale, cioè come giustificazione generale ed astratta dovuta ad una previsione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero ad un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato. Tale nozione richiede, al contrario, che la disparità di trattamento sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti. (Corte giust. 13 settembre 2007, causa C-307/05, *Yolanda Del Cerro Alonso v. Osakidetza-Servicio Vasco de salud*, punti 58-59).

Mentre, il secondo obiettivo – “la prevenzione degli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato” – evidenzia che la Direttiva, tenendo conto delle esigenze di vari settori economici e le categorie specifiche dei lavoratori, non pone alcuni limiti alla stipulazione del primo contratto a tempo determinato, ma interviene soltanto sulla successione dei contratti a termine in quanto potenziale terreno per gli abusi di persistente occupazione precaria dello stesso lavoratore presso lo stesso datore di lavoro (clausola 5, punto 1). Per prevenire gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato, gli Stati membri devono introdurre una (o più) di seguenti misure, relative a:

- a) “ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei [...] contratti o rapporti [di lavoro a tempo determinato];
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei [...] contratti o rapporti [di lavoro a tempo determinato]<sup>197</sup>.

Gli Stati membri sono tenuti a introdurre nel loro ordinamento interno al meno una delle tre misure sopraelencate. Le tre misure alternative di prevenzione degli abusi da successione dei contratti a termine devono essere soddisfatte dai legislatori nazionali soltanto nei confronti di contratti che siano qualificabili come “successivi”. La definizione delle condizioni in presenza delle quali i contratti possono essere qualificati come “successivi” è rimessa agli Stati membri. Ciò nonostante, il potere discrezionale dei legislatori nazionali di stabilire le condizioni in presenza delle quali i contratti devono essere ritenuti successivi, come ha ribadito la Corte di giustizia nel caso *Adeneler*, “non è illimitato, poiché esso non può in alcun caso arrivare a pregiudicare lo scopo o l’effettività dell’accordo quadro. In

---

<sup>197</sup> Clausola 5, punto 1 dell’Accordo quadro.

particolare, tale potere discrezionale non deve essere esercitato dalle autorità nazionali in modo tale da condurre a una situazione che possa generare abusi [...].”<sup>198</sup>

La Direttiva non impone l’obbligo generale di prevedere la trasformazione della serie abusiva di contratti a termine in un contratto a tempo indeterminato, ma lascia ai singoli Stati membri la scelta di prevedere, “se del caso”, le condizioni precise alle quali si può ricorrere alla conversione (clausola 5, punto 2, lett. b)). Tuttavia, affinché una normativa nazionale possa essere considerata in conformità con la direttiva comunitaria, essa, in caso di mancata previsione della conversione di contratti a termine successivi in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, deve prevedere altre misure proporzionate, effettive, dissuasive ed equivalenti, atte a evitare e sanzionare l’utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi.<sup>199</sup>

La Direttiva contiene altre disposizioni di minor importanza che riguardano l’informazione dei lavoratori a termine sui posti vacanti (clausola 6, punto 1), l’accesso dei lavoratori a termine a opportunità di formazione (clausola 6, punto 2), il calcolo dei lavoratori a termine nell’organico aziendale rilevante per la costituzione degli organi di rappresentanza dei lavoratori (clausola 7, punto 1), l’informazione sindacale (clausola 7, punto 2).

Inoltre, la direttiva espressamente esclude del suo ambito dell’applicazione alcuni rapporti di lavoro, ovvero i rapporti di formazione

---

<sup>198</sup> Corte giust. 4 luglio 2006, causa C-212/04, *Adeneler et al. v. Elog*, punto 82. Nella fattispecie di causa, la Corte ha ritenuto che, le disposizioni della legislazione greca, che considerano successivi i soli contratti di lavoro a tempo determinato separati da un lasso temporale inferiore o pari a 20 giorni lavorativi devono essere considerate tali da compromettere l’obiettivo, la finalità, nonché l’effettività dell’accordo quadro. Tale definizione restrittiva dei contratti a tempo determinato successivi non solo non proteggerebbe i lavoratori dall’instabilità dell’impiego, ma addirittura agevolerebbe l’utilizzazione abusiva di contratti a termine, stipulabili indipendentemente dal numero di anni durante i quali il lavoratore è occupato presso lo stesso datore di lavoro. Mentre, il lasso temporale di tre mesi, generalmente, può essere considerato sufficiente ad escludere la successione tra i contratti a termine. (Corte giust. 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a 380/07, *Kiriaki Angelidaki et al. v. Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis e Dimos Geropotamou*, punto 157).

<sup>199</sup> V., in tal senso, le citate sentenze *Angelidaki*, punti 160-161, 184; *Adeneler*, punti 94-95, 102, 105; nonché i punti 51-53, 57 della sentenza della Corte giust. 7 settembre 2006, causa C-53/04, *Marrosu e Sardino v. Azienda ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*.

professionale, di apprendistato ed altri rapporti formativi (clausola 2, punto 2).

## **2. Il recepimento della direttiva comunitaria su lavoro a termine nelle rispettive Repubbliche Baltiche**

Le norme che disciplinano il contratto di lavoro a tempo determinato nell'ordinamento lituano sono contenute nel Codice del lavoro. Dopo l'ingresso della Repubblica della Lituania nell'UE nel 2004, la disciplina nazionale sul contratto a termine non ha subito grosse modifiche, e alcune disposizioni della direttiva comunitaria 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato sono state recepite dal legislatore lituano molto di recente. Le norme del Codice del lavoro lituano, confermando il principio generale contenuto nella direttiva, dichiarano che il contratto di lavoro a tempo indeterminato è il modello contrattuale base, usato solitamente nei rapporti di lavoro (art. 108, co. 2). Il legislatore lituano ha previsto che il contratto di lavoro a termine può essere stipulato per la durata massima di cinque anni (art. 109, co. 1) e ha posto il divieto di ricorrere a questa forma contrattuale nel caso il lavoro fosse di natura permanente, salvo i casi previsti dalla legge o dai contratti collettivi (art. 109, co. 2). Il divieto di stipulare il contratto a termine quando il lavoro è di carattere permanente era previsto anche dalla Legge sul contratto di lavoro del 1991.<sup>200</sup> Tuttavia, la suddetta legge conteneva un'eccezione – tale contratto poteva essere stipulato su richiesta del lavoratore stesso.<sup>201</sup> La suddetta eccezione *ex lege*, nonché l'interpretazione piuttosto ampia della condizione legittimante –“su richiesta del lavoratore”- da parte della Suprema Corte lituana, hanno creato un terreno fertile per gli abusi di stipulazione dei contratti di lavoro a termine – bastava la richiesta scritta del lavoratore di essere assunto a tempo

---

<sup>200</sup> L'art. 9 della Legge sul contratto di lavoro (V.Ž. 1991, Nr. 36-973). Non è più valida dall'1 gennaio 2003.

<sup>201</sup> *Ibid.*, l'art. 9, co. 2.

determinato, che il lavoratore spesso era obbligato a presentare se voleva ottenere il posto, oppure, bastavano gli atti concludenti del lavoratore, come la sottoscrizione di contratto a termine e la mancata impugnazione di esso alla scadenza del termine, e il datore di lavoro era in conformità con la legge.<sup>202</sup> Tuttavia, lasciando alla contrattazione collettiva la possibilità di introdurre le ipotesi di utilizzo di questa forma contrattuale, anche se il lavoro è di natura permanente e durevole, *ex art. 109, co. 2*, il legislatore permette di inserire nei contratti collettivi la stessa “richiesta scritta del lavoratore” di essere assunto con un contratto a tempo determinato, come una delle condizioni legittimanti l’apposizione del termine. In questo modo, la possibilità di deviare dalla norma imperativa di legge che pone il divieto di utilizzare il contratto a termine se lavoro è di carattere permanente, viene trasportata dal livello individuale a quello collettivo.

Il termine del contratto può consistere nell’indicazione di una data, ma può anche essere determinato indirettamente, cioè indicando un evento (art. 110, co. 1). Il termine massimo di durata, che è di cinque anni, al mio avviso, sembrerebbe piuttosto lungo per i rapporti di lavoro che devono essere di natura non permanente. La legge lituana non contiene disposizioni riguardo al numero di possibili rinnovi o proroghe del termine originario del contratto a tempo determinato. Possiamo dedurre che, in caso di rinnovo di un contratto di durata determinata tra le stesse parti e per le stesse mansioni o, in caso di proroga del termine originario del contratto siano applicabili le disposizioni delle norme che disciplinano la conclusione del primo contratto a termine, cioè devono esistere le ragioni oggettive per l’apposizione del termine e non deve essere superato il termine massimo (complessivo) di cinque anni. Inoltre, in caso di rinnovo del contratto a termine fra le stesse parti e per le stesse mansioni deve essere rispettato il periodo di “pausa” tra uno e l’altro contratto non inferiore a un mese, previsto dall’art. 111, co. 3, che

---

<sup>202</sup> V., in tal senso, le sentenze della Suprema Corte lituana: *A.Meškys v.. Krašto apsaugos savanorių pajėgų Žemaičių apygardos trečioji rinktinė*, del 21 febbraio 2001, Nr. 3K-3-235-2001; *Judita Montvilienė v. UAB “Panevėžio stomatologai”*, del 15 ottobre 2003, Nr. 3K-3-952/2003 in M. Dagys, cur., *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001-2004, op.cit.*, pp. 36-37.

altrimenti permetterebbe al lavoratore di ottenere il riconoscimento di un rapporto a tempo indeterminato sin dall'origine. Dalla suddetta norma possiamo tracciare anche la definizione di contratti a termine "successivi": sono i contratti con i quali si riassume il medesimo lavoratore per le medesime mansioni e tra i quali è trascorso un intervallo di tempo inferiore a un mese (anche se i contratti fossero stati conclusi in presenza delle ragioni oggettive legittimanti l'apposizione del termine). La riassunzione del lavoratore per le medesime mansioni, quindi, è consentita solo dopo un certo lasso temporale, e la violazione di questo divieto può comportare la trasformazione del contratto a termine in quello a tempo indeterminato, se il lavoratore interessato ne faccia richiesta agli organi competenti. Tuttavia, anche per il divieto di riassumere il lavoratore prima che sia trascorso il periodo di intervallo previsto, vale l'eccezione contenuta nell'art. 109, co. 2, cioè "salvo i casi previsti dalle leggi o dai contratti collettivi". Questo significa che i contratti collettivi possono determinare un intervallo di tempo diverso da quello stabilito dal legislatore (quindi anche più breve), e inoltre, che le norme collettive possono stabilire che, anche se i contratti di riassunzione vengono conclusi senza aver rispettato il periodo necessario, questo non dà la possibilità al lavoratore di richiedere il riconoscimento di un rapporto a tempo indeterminato. Per essere in conformità con gli obiettivi della direttiva comunitaria, però, i contratti collettivi contenenti tali disposizioni dovrebbero prevedere altre misure "proporzionate, effettive, dissuasive ed equivalenti", atte a evitare e sanzionare l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi.<sup>203</sup>

L'automatica conversione, invece, del contratto a termine in quello a tempo indeterminato, è prevista in caso di prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine (art. 111, co. 3.). Il legislatore lituano, dunque, non ha previsto alcun "periodo cuscinetto" che riguardasse le prosecuzioni brevi, a volte dovute a mera disattenzione, e durante il quale al lavoratore spetterebbe una maggiorazione retributiva, senza però la

---

<sup>203</sup> V. nota 199.

conversione del contratto a tempo indeterminato. Al giungere la scadenza del termine, quindi, il contratto non si risolve automaticamente, ma è necessaria la dimostrazione della volontà di una delle parti di cessare il rapporto. Se nessuna delle due parti dimostra la volontà di finire il rapporto, ed il rapporto di lavoro continua di fatto, il rapporto di lavoro a termine si converte in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le norme de Codice del lavoro lituano che disciplinano il contratto di lavoro a termine prevedono altri casi quando il contratto di lavoro di durata determinata è considerato concluso a tempo indeterminato: 1) quando il termine del contratto di lavoro non è indicato, o è definito in modo impreciso (art. 110, co. 2); 2) quando durante il rapporto lavorativo vengano meno le condizioni oggettive che legittimavano l'apposizione del termine (art. 111, co. 2). Il contratto di lavoro viene considerato a tempo indeterminato *ex lege*, e quindi, non è necessaria alcuna ulteriore azione giudiziaria da parte del lavoratore interessato.

La disciplina del contratto a termine lituana non contiene norme speciali riguardanti la forma di questo tipo di contratto. In tanto, al contratto a termine si applicano le norme generali sulla forma del contratto di lavoro contenute nel Codice del lavoro e nel Codice Civile.

Per raggiungere uno degli obiettivi imposti dalla direttiva comunitaria, cioè "migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione", il legislatore soltanto di recente<sup>204</sup> ha introdotto nel Codice di lavoro la norma che espressivamente impone la parità di trattamento e accesso alla formazione professionale. Tuttavia, alcune disposizioni del Codice del lavoro, al mio avviso, non sono state armonizzate con questa norma. Mi riferisco, p.es., all'art. 140, co. 2, il quale espressamente esclude i lavoratori assunti a tempo determinato dai soggetti ai cui spetta il trattamento fine rapporto.

---

<sup>204</sup> V.Ž., 2009, Nr. 93-3993.

Mentre, le disposizioni della direttiva comunitaria di minor importanza che riguardano l'informazione dei lavoratori a termine sui posti vacanti (clausola 6, punto 1), sono state introdotte qualche anno fa.<sup>205</sup>

Questa forma di contratto, a volte, viene usata dai datori di lavoro per sostituire il periodo di prova per le seguenti ragioni: primo, il datore di lavoro non deve stipulare un contratto a tempo indeterminato, inserire il patto di prova e alla fine di esso, se non è soddisfatto della prestazione del lavoratore, il datore di lavoro non deve preoccuparsi di dare una valutazione dei risultati di prova.<sup>206</sup> Secondo, il contratto a termine può avere la durata molto più lunga rispetto al periodo di prova stabilito dal legislatore, che è di tre mesi; terzo, alla scadenza del termine del contratto, quando una delle parti ha dimostrato la volontà di non proseguire il rapporto di lavoro, il datore di lavoro non è tenuto al pagamento di trattamento di fine rapporto (art. 140, co. 2). Con un contratto a tempo determinato, dunque, il datore di lavoro si assicura l'uscita dal rapporto di lavoro più facile se le prestazioni del lavoratore non lo soddisfino e se, invece, il datore di lavoro è soddisfatto dai risultati di lavoro e vuole continuare il rapporto, il contratto si trasforma automaticamente in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (ovviamente, salvo che il lavoratore stesso non dimostri la volontà di finire il rapporto di lavoro). Inoltre, il divieto della stipulazione di un contratto di durata determinata se il lavoro è di natura continua può facilmente essere superato creando le funzioni o una necessità aziendale *ad hoc*, o sfruttando i possibili casi legittimanti l'apposizione del termine previsti dai contratti collettivi. Occorre precisare, però, che secondo i dati di *Eurostat* la percentuale dei lavoratori occupati con il contratto a termine in Lituania sta gradualmente

---

<sup>205</sup> V.Ž., 2005, Nr. 67-2400.

<sup>206</sup> In quanto alla valutazione dei risultati di prova, si può dire che il datore di lavoro non è obbligato a fornire una motivazione dettagliata, però non è nemmeno assolutamente libero nel valutare i risultati della prova. In tal senso, v. commentario dell'art. 107 del Codice del lavoro in G.Bužinskas, G.Dambrauskienė, T.Davulis et al., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas, op.cit.* pp. 73-74.

diminuendo: da 6.3% del tasso di occupazione generale nel 2004, i lavoratori assunti con un contratto a termine nel 2008 erano soltanto 2.4%.<sup>207</sup>

Le norme riguardante il contratto di lavoro a tempo determinato nell'ordinamento lettone sono contenute nella Legge sul lavoro del 2001.<sup>208</sup> Dopo l'accesso all'UE, la disciplina del contratto a termine è stata uno degli istituti del diritto del lavoro che hanno subito i più radicali cambiamenti.<sup>209</sup> Le disposizioni della direttiva comunitaria 1999/70/CE sono state recepite nell'ordinamento lettone nel 2004,<sup>210</sup> apportando le modifiche all'esistente disciplina del contratto a termine, che non era altro che una copia della "vecchia" normativa sul contratto a termine contenuta nel Codice delle leggi sul lavoro del 1972. L'intervento del legislatore era al quanto necessario, giacché il codice sovietico del lavoro dedicava al contratto a termine soltanto poche righe: il codice prevedeva la possibilità di stipulare il contratto di lavoro a termine, senza specificare, però, la durata massima di quest'ultimo.<sup>211</sup> Il contratto a termine, inoltre, poteva essere prorogato con mutuo consenso delle parti per un nuovo termine (non specificato nemmeno quest'ultimo).<sup>212</sup> La conversione del contratto a termine in quello a tempo indeterminato *ex lege* era prevista in caso di prosecuzione di fatto del rapporto lavorativo dopo la scadenza del termine (art. 17, co. 2). Mentre al lavoratore era riconosciuto il diritto di richiedere che il contratto a termine fosse considerato a tempo indeterminato sin dall'inizio in caso di stipulazione del terzo contratto consecutivo con lo stesso datore di lavoro (la legge non specificava, però, se il contratto doveva essere stipulato anche per le stesse

---

<sup>207</sup> Fonte: elaborazione dati di Eurostat sui lavoratori occupati con il contratto a termine, a [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tp\\_s00073&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tp_s00073&plugin=1) [visitato: 12 ottobre 2009].

<sup>208</sup> V. nota 132.

<sup>209</sup> Wexels-Riser N., *National labour law profile: Latvia*, a <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/lat.htm#top> [visitato: 13 settembre 2009].

<sup>210</sup> *Zinotajs*, 2004-05-27, No. 10.

<sup>211</sup> *Кодекс законов о труде Латвии. С изменениями и дополнениями* (Il codice delle leggi sul lavoro lettone), Riga: Фирма „AFS“, 1999, l'art. 16, co. 1.

<sup>212</sup> *Ibid.*, l'art. 17, co. 1.

mansioni), a condizione che durante il periodo tra la data di stipulazione del primo contratto fino alla stipulazione del terzo contratto, il rapporto lavorativo non fosse stato interrotto per un intervallo di tempo superiore a trenta giorni (art. 16, co. 2). In pratica, tale regolamentazione permetteva ai datori di lavoro di utilizzare liberamente questa forma contrattuale anche per far fronte ai bisogni imprenditoriali di natura permanente e durevole. Ed in fatti, come rivelano i dati di *Eurostat*<sup>213</sup>, dopo l'accesso della Repubblica Lettone all'UE nel 2004 e la successiva modifica della disciplina del contratto a tempo determinato, la percentuale dei lavoratori occupati con il contratto a termine è diminuita quasi tre volte: nel 2004, 9.5% dei lavoratori del tasso di occupazione generale erano assunti a tempo determinato, mentre nel 2008 la percentuale è diminuita fino a 3.3%.

La nuova disciplina del contratto a termine, nella lettera dell'art. 43 della Legge sul lavoro, conferma il principio generale, contenuto anche nella direttiva comunitaria, secondo il quale i contratti di lavoro a tempo indeterminato "rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento".<sup>214</sup> Diversamente dal legislatore lituano, il quale ha indicato in maniera generica che il contratto a termine non può essere stipulato se il lavoro è di natura continua, il legislatore lettone ha optato per una tipizzazione legale tassativa delle ipotesi eccezionali di lecita apposizione del termine. In queste ipotesi manca un'occasione permanente di lavoro. L'art. 44 della Legge sul lavoro indica, innanzitutto, il lavoro stagionale, purché svolto per un periodo non superiore a dieci mesi nell'arco di un anno (art. 45, co. 2).<sup>215</sup> Segue poi l'ipotesi dei contratti a termine nei settori specifici di lavoro, dove il modello contrattuale di regola è quello a termine, come lavoro sportivo, o lavoro di personale artistico. Altra ipotesi è la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (p.es., per malattia,

---

<sup>213</sup> V. nota 207.

<sup>214</sup> V. nota 192.

<sup>215</sup> L'elenco dei lavori stagionali è stabilito dal Decreto del Consiglio dei Ministri n. 272 del 25 giugno 2002 (*Zinotajs*, 2002-09-26, No. 18).

infortunio, maternità), oppure per la sostituzione dei lavoratori il cui posto è vacante fino all'assunzione di un nuovo lavoratore. Quest'ultima ipotesi lascia uno spazio per l'abuso della stipulazione dei contratti a termine, poiché permette di sostituire il periodo di prova che non può essere superiore a tre mesi, ai sensi dell'art. 46, co. 2, con il contratto a termine che può avere una durata molto più lunga. Un'altra ipotesi è quella che riguarda il lavoro avente un carattere occasionale nell'ordinaria attività d'impresa. Un'ipotesi separata è quella delle intensificazioni dell'ordinaria attività d'impresa, c.d. punte di attività aziendale. Legittima l'apposizione del termine anche la necessità di prevenire le conseguenze causate da *force majeure*, da un evento imprevedibile e altre circostanze di carattere straordinario. L'ultima ipotesi è quella dei lavori pubblici organizzati per i lavoratori disoccupati e le iniziative della politica contro la disoccupazione.

Le norme che regolano i rapporti di lavoro a termine non prevedono alcuni requisiti speciali di forma per questo tipo di contratto. Sono, quindi, applicabili le disposizioni generali riguardanti la forma del contratto di lavoro, contenute negli artt. 40-41 della Legge sul lavoro.<sup>216</sup>

Il legislatore lettone ha stabilito un termine di durata del contratto a termine più ragionevole di quello stabilito dalla disciplina lituana, cioè il termine massimo del contratto a tempo determinato, incluso le proroghe del contratto, non poteva essere superiore a due anni (art. 45, co. 1). La norma è stata successivamente modificata, estendendo la durata massima del contratto fino a tre anni.<sup>217</sup> Si possono individuare tre eccezioni a questa regola: 1) l'ipotesi della sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto *ex art.* 45, co. 3 (essendo possibile che il periodo di assenza del lavoratore sostituito superi tre anni); 2) l'ipotesi dei contratti a termine nei settori specifici di lavoro che sono separatamente disciplinati

---

<sup>216</sup> Ai sensi degli artt. 40-41 della Legge sul lavoro, il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta. In mancanza di forma scritta, sono ammissibili anche diverse prove idonee a dimostrare l'esistenza del rapporto lavorativo. Inoltre, una volta iniziato il rapporto di lavoro, gli accordi presi dalle parti, anche se non sono stati messi per iscritto, producono le stesse conseguenze legali.

<sup>217</sup> *Zinotajs*, 2006-11-09, No. 21.

dagli atti normativi secondari; 3) l'ipotesi dell'assunzione a termine dei membri del consiglio direttivo delle società di capitali o degli impiegati delle istituzioni governative, con i quali è possibile stipulare un contratto a termine a prescindere da qualsiasi giustificazione e applicazione del termine massimo di durata (art. 44, co. 3).

Il termine del contratto di lavoro nella disciplina lettone può essere indicato sia direttamente, cioè indicando una data precisa, sia indirettamente, cioè indicando un evento (art. 44, co. 4).

Diversamente dalla normativa lituana, la riassunzione a termine del medesimo lavoratore per le medesime mansioni, senza aver rispettato un intervallo di tempo superiore a trenta giorni, non permette al lavoratore di richiedere il riconoscimento del rapporto lavorativo a tempo indeterminato sin dall'inizio. In tal caso, il nuovo contratto a termine è considerato la proroga del contratto a termine originario, però, il periodo complessivo dei contratti non deve superare il periodo massimo stabilito dalla legge, che è di tre anni. Altrimenti, sarebbero applicabili le disposizioni della norma che tratta le conseguenze di prosecuzione del rapporto lavorativo dopo la scadenza del termine (v. *infra*). Il legislatore lettone, quindi, ha scelto di non sanzionare la successione dei contratti a termine finché viene rispettato il termine massimo di durata, anche perché il secondo contratto concluso tra le medesime parti, senza un periodo di "pausa" necessario tra i contratti che si succedano, può essere stipulato soltanto in presenza delle giustificazioni legali.

La possibilità della conversione del rapporto di durata a quello indeterminato è prevista in caso della mancata indicazione del termine, o in caso di stipulazione del contratto a termine in assenza delle giustificazioni legali (art. 44, co. 5). Tuttavia, ai sensi dell'art. 44, co. 5, in queste due ipotesi è necessario che il lavoratore, entro un mese dalla data di scadenza del contratto a termine, a pena di decadenza, si rivolga al giudice ordinario con la richiesta di certificare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 122, co. 1). Inoltre, in caso di prosecuzione di fatto del lavoro dopo la scadenza del

termine originario o validamente prorogato, è prevista la conversione del contratto *ex lege*, e il contratto deve essere considerato concluso a tempo indeterminato sin dall'inizio.

Le disposizioni della direttiva comunitaria riguardanti il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli assunti a tempo indeterminato, che prevedano la parità di trattamento, sono contenute nell'art. 44, co. 6. Mentre, l'obbligo di informare i lavoratori a termine sui posti vacanti disponibili e garantire l'accesso alla formazione professionale trovano applicazione nell'art. 44, co. 7.

La disciplina del contratto a termine contenuta nella legge lettone è senz'altro più articolata e precisa rispetto a quella lituana. Tuttavia, alcune ipotesi di lecita apposizione del termine lasciano spazio per gli abusi di utilizzo di questo modello contrattuale, come quella di sostituzione del lavoratore il cui posto è vacante fino all'assunzione di un nuovo lavoratore, o il caso di prestazione lavorativa di carattere occasionale rispetto all'ordinaria attività d'impresa, oppure, ancora, la giustificazione del contratto a termine dovuta alla necessità di prevenire le conseguenze causate da un evento imprevedibile e altre circostanze di carattere straordinario. In queste ipotesi vengono usati i termini valutativi e le circostanze inerenti alla gestione imprenditoriale dell'attività non sono sindacabili dal giudice.

La disciplina del contratto a tempo determinato nell'ordinamento estone è contenuta nella Legge sui contratti di lavoro.<sup>218</sup> La legge è stata successivamente modificata più volte, finché nel 2008 è stata varata una nuova versione della Legge dei contratti di lavoro che è entrata in vigore il 1 luglio 2009<sup>219</sup>. Nell'art. 9, co. 1 troviamo una presunzione che il contratto di lavoro sia concluso per una durata indeterminata. Mentre il contratto a termine deve essere considerato un'eccezione e può essere stipulato soltanto in presenza di valide ragioni, dovute al carattere temporale della prestazione

---

<sup>218</sup> V. nota 118.

<sup>219</sup> RT I, 2009, 5, 35.

lavorativa, che giustificano l'apposizione del termine. A titolo di esempio, il legislatore estone ha indicato tre ipotesi della legittima apposizione del termine: 1) temporanea intensificazione dell'ordinaria attività aziendale; 2) il lavoro stagionale; 3) la sostituzione dei lavoratori assenti con il diritto alla conservazione del posto (art. 9, c. 1 e 2).<sup>220</sup> La legge estone fissa la durata massima per un contratto a termine di cinque anni, che è complessiva di eventuali rinnovi e/o proroghe. La stessa durata del contratto a termine è prevista anche nell'ordinamento lituano, però, diversamente dalla disciplina lituana, quella estone regola in maniera più appropriata e approfondita i successivi rinnovi o proroghe del contratto a termine. Dalla lettera dell'art. 10, il cui obiettivo è la prevenzione degli abusi derivanti dall'eccessivo utilizzo dei contratti a termine, si può individuare che il contratto a termine può essere prorogato soltanto una volta, o rinnovato due volte, alle seguenti condizioni: 1) la durata complessiva del contratto a termine, incluso la proroga o i due rinnovi non può superare il termine di cinque anni (eccezione fatta nei casi di sostituzione del lavoratore assente con il diritto alla conservazione del posto, in quanto è possibile che il lavoratore, o la lavoratrice, si assenti dal lavoro per un periodo superiore a cinque anni<sup>221</sup>); 2) deve trattarsi di "simile attività lavorativa"; 3) in caso di rinnovo del contratto l'intervallo tra un contratto e altro deve essere inferiore a due mesi. La suddetta norma fornisce anche la definizione dei contratti a termine successivi: i contratti a termine sono considerati successivi quando tra la scadenza del termine del primo contratto e la riassunzione del lavoratore per svolgere "simile attività lavorativa" sia trascorso un lasso temporale inferiore a due mesi. Il contratto a termine, quindi, nell'arco di cinque anni può essere prorogato soltanto una volta e rinnovato altre due. Altrimenti, il contratto sarà considerato *ex lege* concluso a tempo indeterminato sin dall'inizio. La

---

<sup>220</sup> Un'altra ipotesi della legittima stipulazione del contratto a termine, alla quale, però, non si applicano le disposizioni restrittive della Legge sui contratti di lavoro, possiamo trovare nella disciplina del lavoro del personale artistico (RT I, 2003, 51, 353).

<sup>221</sup> P.es., l'art. 62 co. 1 che contiene le norme riguardanti il congedo parentale, prevede la conservazione del posto per la lavoratrice, o il lavoratore, fino al compimento di 3 anni di età del bambino. In caso di successive gravidanze è possibile l'assenza dal lavoro superiore a cinque anni.

norma in esame fa espressamente riferimento all'art. 9, co. 1, il quale richiede la presenza di valide ragioni dovute al carattere temporale della prestazione lavorativa per giustificare l'apposizione del termine, si può dedurre che anche in caso di proroga del termine originario, o rinnovo del contratto, devono esistere valide ragioni legittimanti il termine. In caso contrario, l'apposizione del termine potrebbe essere considerata non conforme alle disposizioni della legge, e di conseguenza, il contratto di lavoro dovrebbe essere considerato concluso per la durata indeterminata *ex art.* 80, co. 2. Inoltre, la durata del contratto e le ragioni che giustificano l'apposizione del termine devono essere comunicate al lavoratore al momento della conclusione del contratto (art. 6, co. 2).

Dopo la scadenza del termine, il rapporto di lavoro si estingue e non è necessaria alcuna dimostrazione delle parti sull'intenzione di proseguire, o meno, il rapporto. Anzi, al lavoratore è imposto "l'obbligo di lasciare il posto di lavoro".<sup>222</sup> Diversamente da altre due legislazioni nazionali, quella estone prevede un breve "periodo cuscinetto" il quale, in caso se il lavoro prosegue di fatto dopo la scadenza del termine, permette di evitare l'automatica (o su richiesta del lavoratore) conversione del contratto a termine in quello a tempo indeterminato. Il legislatore estone ha previsto il termine di cinque giorni dopo la scadenza del termine, durante il quale il datore di lavoro è libero di manifestare la volontà di non proseguire il rapporto di lavoro con il lavoratore assunto a termine. Il breve termine di cinque giorni sembra ragionevole e permette di evitare la "punizione" del datore di lavoro per una mera disattenzione. Tuttavia, al lavoratore non è prevista alcuna maggiorazione retributiva per il lavoro svolto dopo la scadenza del termine.

La disciplina estone prevede la possibilità di recesso *ante tempus* dal contratto a termine con il mutuo consenso delle parti (art. 79). Un'altra possibilità del libero recesso anticipato è prevista per ambedue le parti

---

<sup>222</sup> Tuch M., *Estonian labour law reform – flexibility or race to the bottom?*, in South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 03/2002, a <http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=B83490D1-A5B6-4C66-A91D-FD7D9AEF60BA>, p. 84.

durante il periodo di prova che non può essere superiore a quattro mesi. Inoltre, la legge prevede il divieto al lavoratore di recedere dal contratto prima di scadenza del termine, salvo l'ipotesi quando il lavoratore è stato assunto a termine per sostituire un lavoratore assente, con il diritto alla conservazione del posto (art. 85, co. 2). Dalla lettera dell'art. 100, co. 3, si può dedurre che il datore di lavoro è libero di recedere dal contratto a termine in qualsiasi momento, salvo il pagamento di quanto dovuto al lavoratore per tutta la durata del contratto. La norma permette il recesso anticipato "per le ragioni economiche", un termine ampio, che può essere interpretato in vari modi.

Le disposizioni generali riguardanti la forma del contratto, applicabili anche ai contratti di lavoro, sono contenute nella Legge sulle obbligazioni<sup>223</sup>. Alcune norme speciali riguardanti la forma del contratto di lavoro si trovano anche nella Legge sui contratti di lavoro. La Legge prevede che il contratto di lavoro deve essere concluso in forma scritta. Però, anche se concluso verbalmente, il contratto di lavoro sarà valido, se dalle circostanze del rapporto tra le parti emerge che la prestazione lavorativa non poteva essere svolta che in cambio di una retribuzione. In quanto alla forma del contratto a termine, si può dedurre che la forma scritta è obbligatoria, a pena di nullità dell'apposizione del termine e, di conseguenza, la conversione automatica del contratto a tempo indeterminato, poiché ai sensi dell'art. 6, co.2, il datore di lavoro è obbligato a comunicare al lavoratore per iscritto la durata del contratto e le ragioni dell'apposizione del termine. Eccezione fatta per i rapporti di lavoro che hanno una durata non superiore a quattordici giorni, per i quali la forma del contratto è libera (art. 4).

Il principio di non discriminazione dei lavoratori assunti a termine rispetto ai lavoratori con il contratto di lavoro a tempo indeterminato, contenuto nella direttiva comunitaria, trova applicazione nella norma dell'art. 3 della Legge sui contratti di lavoro, il quale, a sua volta, rinvia ad una legge

---

<sup>223</sup> V. nota 127.

speciale<sup>224</sup> che tratta le questioni di parità di trattamento. Mentre, l'obbligo di informare i lavoratori occupati a tempo determinato sui posti vacanti è contenuto nell'art. 28, co. 9. Inosservanza di quest'obbligo comporta la punizione del datore di lavoro con un'ammenda (art. 120, co. 1).

Dai dati di *Eurostat* emerge che la situazione del lavoro a termine non ha subito grossi cambiamenti: nel 2004 i lavoratori occupati con un contratto di lavoro a tempo determinato erano 2.6% di tutti i lavoratori occupati, mentre nel 2008 la percentuale dei lavoratori assunti a termine era 2.4 %.<sup>225</sup>

---

<sup>224</sup> La legge sulla parità di trattamento dell'11 dicembre 2008 (RT I, 2009, 11, 67).

<sup>225</sup> V. nota 207.

## Conclusioni

Il lavoro alle dipendenze altrui nell'esperienza dei paesi dell'area baltica ha subito molteplici rivisitazioni in relazione alle vicende storiche o meglio alle diverse ideologie che hanno avuto incidenza nel legislatore delle diverse epoche.

Nel periodo pre-sovietico, dalla Raccolta delle leggi dell'Impero Russo, emerge una figura generica del lavoratore che mette a disposizione di un unico soggetto le proprie energie lavorative, obbligandosi a svolgere una certa attività o prestare un servizio, in cambio di un compenso. In particolare, nel settore industriale, la disciplina speciale del "contratto d'ingaggio", regolamenta in modo più dettagliato tutti i rapporti sorti tra lavoratore e datore di lavoro prevedendo alcune tutele essenziali per i lavoratori industriali (ferie, limiti al libero recesso dal contratto etc.). Da un'altra fonte, quale il Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas, erano disciplinati tre diversi contratti per l'utilizzo della forza lavorativa: il contratto di servizi personali, il contratto di assunzione del personale domestico e il contratto d'opera, dove il "contratto di servizi personali" era il modello contrattuale di portata generale. Il Trattato delle leggi locali, quindi, seguiva la tradizionale distinzione romanistica tra le obbligazioni di mezzi (*locatio conductio operarum*) e le obbligazioni di risultato (*locatio conductio operis*). Il Codice Civile Lettone del 1937, ispirato al Trattato delle leggi locali, ha riunito i tre modelli contrattuali in un unico "contratto di servizi personali" con l'introduzione dei principi della libertà contrattuale e di uguaglianza anche nei rapporti di lavoro.

Con il "passaggio" al periodo sovietico, i rapporti di lavoro hanno intrapreso una direzione opposta: secondo il principio costituzionale "Chi non lavora, non mangia", ogni cittadino dell'Unione capace di lavorare aveva "dovere e obbligo morale di lavorare". La politica di lavoro era

segnata dall'idea di "militarizzazione del lavoro", mentre le fonti normative, invece, "garantivano" ai lavoratori le condizioni di lavoro di un livello superiore alla media nell'epoca. Nella fase iniziale della "creazione del comunismo", la normativa giuslavoristica si sviluppa in direzione di un diritto del "lavoro forzato", caratterizzato dall'imposizione dell'obbligo di lavorare (con eliminazione dello schema di libero scambio prestazione-retribuzione nei rapporti di lavoro), dalla regolamentazione centralizzata delle condizioni del rapporto di lavoro tramite norme imperative e dalla gestione e controllo della forza lavorativa esclusivamente da parte degli organi statali.

La normativa giuslavoristica durante la *NEP*, invece, ha rappresentato un tentativo di creare una disciplina del lavoro che potesse funzionare nelle condizioni del socialismo, con l'ammissione di alcune regole dell'economia del mercato "parzialmente" libero, ma sotto stretta sorveglianza e controllo da parte dello Stato.

Nell'era staliniana si evidenziano le seguenti tendenze del diritto del lavoro: l'introduzione dell'obbligo di lavorare, sotto la minaccia di responsabilità penale per i disobbedienti, gestione centralizzata dei rapporti di lavoro, nonché il peggioramento delle condizioni di lavoro e abbassamento del livello delle tutele per i lavoratori.

La nuova codificazione degli anni settanta della disciplina del lavoro, anche se avvenuta nell'ultima, più "democratica", fase del periodo sovietico, era caratterizzata dal dettagliato intervento statale sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro. Nonostante l'esistenza delle basi giuridiche per la stipulazione dei contratti individuali, l'importanza della suddetta disciplina era assolutamente irrilevante, poiché l'assunzione dei lavoratori avveniva tramite un atto amministrativo.

Dopo il recupero dell'indipendenza dall'Unione Sovietica, la riforma del diritto del lavoro nelle Repubbliche Baltiche si è conclusa con emanazione del Codice del lavoro in Lituania, della Legge sul lavoro in Lettonia e delle singole leggi riguardanti varie questioni del rapporto lavorativo in Estonia, delle quali la più importante è la Legge sui contratti di lavoro. Dette fonti hanno contemplato un rapporto di lavoro contrattualizzato e scevro di alcun atto pubblicistico per la sua costituzione. I principali elementi del contratto di lavoro, comuni a tutti e tre ordinamenti, sono la prestazione e la retribuzione. Il terzo elemento, relativo al modo in cui si svolge la prestazione lavorativa, viene definito come "assoggettamento all'ordine stabilito sul posto di lavoro" in Lituania, "assoggettamento alla regolamentazione riguardante l'organizzazione del lavoro e agli ordini stabiliti dal datore di lavoro" in Lettonia, o "subordinazione alla direzione e controllo da parte del datore di lavoro" in Estonia. Per qualificare i rapporti lavorativi come rapporti di lavoro dipendente, occorre, quindi, verificare il grado dell'autonomia nell'organizzare la prestazione lavorativa, prendendo in considerazione chi organizza il processo lavorativo, chi trae il profitto dall'attività lavorativa, su chi ricade il rischio inerente alla gestione dell'attività lavorativa e se il prestatore deve osservare la disciplina di lavoro stabilita dal datore di lavoro sul luogo di lavoro.

Con l'ingresso delle Repubbliche Baltiche nell'Unione Europea, la fase attuale viene caratterizzata dall'adeguamento dei principali istituti giuslavoristici nazionali all'ordinamento comunitario. In particolare, la direttiva comunitaria relativa al contratto a termine ha notevolmente inciso, modificandole sostanzialmente, le rispettive discipline nazionali. Tuttavia, con riferimento all'esperienza lituana, vi sono tuttora evidenti deficienze di armonizzazione, a titolo esemplificativo, ricordiamo l'art. 140, co. 2, del Codice del lavoro, che espressamente esclude i lavoratori assunti a tempo determinato dai soggetti ai cui spetta il trattamento fine rapporto. Quanto all'accesso della Repubblica Lettone all'UE nel 2004 e la successiva modifica

della disciplina del contratto a tempo determinato, la percentuale dei lavoratori occupati con il contratto a termine è diminuita quasi tre volte (dati Eurostat), presentando ancora aspetti che prestano il fianco a possibili abusi di utilizzo di questo modello contrattuale, come quella di sostituzione del lavoratore il cui posto è vacante fino all'assunzione di un nuovo lavoratore, o il caso di prestazione lavorativa di carattere occasionale rispetto all'ordinaria attività d'impresa. Non in ultimo, l'Estonia è tra le Repubbliche Baltiche quella che ha meglio armonizzato la disciplina del contratto a termine con il diritto comunitario.

## Bibliografia

- Александрова Н. Г., Генкина Д. М., cur., *Советское трудовое право. Учебник* (Il manuale del diritto del lavoro sovietico), Москва, 1946.
- Ambrasienė D., Baranauskas E., Bublienė D. et al., *Civilinė teisė. Prievolių teisė* (Il diritto privato. Le obbligazioni), Vilnius: Mykolo Römerio universitetas, 2006.
- Andriulis V., Maksimaitis M., Pakalniškis V. et al., *Lietuvos teisės istorija* (La storia del diritto lituano), Vilnius: Justicija, 2002.
- Anysas M., *Darbo teisė ir socialinė teisė (Studentų užrašai)* (Il diritto del lavoro e della previdenza sociale. Appunti per studenti), Klaipėda: Prekybos institutas, 1936 – 1937.
- Arrigo G., *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Milano: Giuffrè, 2002.
- Balogh E., *Il diritto vigente in Lituania con particolare considerazione del diritto privato*. Trad. dal tedesco del Dr. Enzo Giuliani, Roma: Anonima Romana Editoriale, 1927.
- Baltijos šalių istorijos chrestomatija* (L'antologia della storia dei Paesi Baltici), Vilnius: "Naujoji Rosma", 2002.
- Baltijos šalių istorija* (La storia dei Paesi Baltici), Vilnius: "Kronta", 2000.
- Barnard C., *EC Employment Law*, Oxford: University Press, 2000.
- Barnard C., *Labour market integration: lessons from European Union*, in Craig D.R. J., Lyrk S. M., cur., *Globalization and the future of labour law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2006.
- Bieliūnas E., Čepas J., Ignotas M. et al., *Lietuvos TSR baudžiamojo kodekso komentaras* (Il commentario del codice penale della RSS Lituana), Vilnius: Mintis, 1989.
- Blažienė I., *Economically dependent workers in Lithuania, a* <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/lt0702069i.htm>.
- Bogdan M., *Comparative law*, Tano: Kluwer Nordsteds Juridek, 1994.

- Bronstein A., *Trends and challenges of labour law in Central Europe*, in Craig D.R. J., Lyrk S. M., cur., *Globalization and the future of labour law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2006.
- Буковский В., cur., *Свод гражданских узаконений Губерний Прибалтискихъ* (Il Trattato delle leggi locali delle Guberniye di Pabaltijas), Рига, 1914.
- Butkus A., *Latviai* (I lettoni), Kaunas: Aesti, 1995.
- Butler W. E., *Russian law*, New York: Oxford University Press Inc., 2003.
- Bužinskas G., Petravičius R., Tiažkijus V., *Darbo teisė* (Il diritto del lavoro), Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1999.
- Clauwaert S., *Comparison between Estonian Employment Contracts act of 1992 and the draft version of 2001. Some comments*, a [http://www.ilsbu.com/cases\\_page/dok.doc/ComparisonLCA.htm](http://www.ilsbu.com/cases_page/dok.doc/ComparisonLCA.htm).
- Collins H., Davies P., Rideout R., *Legal regulation of the employment relation*, London: Kluwer Law International, 2000.
- Collins H., Edwin K. D., McColgan A., *Labour law. Text and materials*, Oxford – Portland Oregon: Hart Publishing, 2001.
- Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Hague: Kluwer Law International, 2004.
- Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* (Il dizionario della moderna lingua lituana), Vilnius: LKI, 2003.
- Dagys M., cur., *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimai rinkinys. 2001–2004 m.* (La giurisprudenza della Suprema Corte della Lituania in materia del diritto del lavoro), Vilnius: [www.skaityk.lt](http://www.skaityk.lt), 2004.
- Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I., *Darbo teisė* (Il diritto del lavoro), Vilnius: Mintis, 1990.
- Dambrauskienė G., *Civilinių ir darbo sutarčių sąveika* (Il rapporto tra contratti civili e del lavoro), in *Jurisprudencija*, Nr. 28, 2002 m. (20).
- Dambrauskienė G., *Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje* (Le forme flessibili dell'occupazione in Lituania), in *Jurisprudencija*, n. 25 (17), 2002.
- David R., Brierley J.E.C., *Major legal systems in the world today*, London: Stevens&Sons, 1985.

- Davies R. W., *Industrial plan reconsidered. Soviet studies*, 8(4), 1957.
- Davulis T., *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva* (Il diritto del lavoro: l'Unione europea e Lituania), Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- Davulis T., *Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei* (L'influenza del diritto del lavoro dell'Unione europea sul diritto del lavoro lituano), in *Labour Law in United Europe – International Conference Material 16 – 18 October 2003*, Vilnius: „UAB Forzacas“, 2004.
- Delfino M., *Il diritto del lavoro comunitario e italiano: fra inderogabilità e soft law*, in *Dir. Lav. Merc.*, n. 3, 2003.
- Dreifelds J. *Latvia in transition*, Cambridge: Cambridge University Press, 1996.
- Fridman G. H. L., *The modern law of employment*, London: Steven & Sons, 1993.
- Gaymer J., *The employment relationship*, London: Sweet & Maxwell, 2001.
- Глозман В. А., *Трудовой договор в условиях научно – технического прогресса* (Il contratto di lavoro nelle condizioni dello sviluppo tecnico-scientifico), Москва: ВГУ им. В. И. Ленина, 1978.
- Giordano Ch., Zvinkiene A., Henseler D., *Baltic states: Looking at small societies on Europe's margins*, University Press Fribourg, 2003.
- Glendon M.A., Gordon M.W., Osakwe C., *Comparative legal traditions. Text, materials & cases*, St. Paul, Minn.: West Publishing Co., 1985.
- Горшенин К.П., Орлов Р.П., Догадов В.М., *Советское трудовое право* (Il diritto del lavoro sovietico), Москва: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1939.
- Гусов К.Н., Толкунова В.Н., *Трудовое право России* (Il diritto del lavoro russo), Москва: Юристь, 1997.
- Guobaitė R., *Recent developments in labour law examined*, a <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/02/feature/lt0502103f.htm>.
- Ilgūnas M., *Pramonės darbininkai bolševikų metu* (I lavoratori dell'industria nell'era del bolscevismo), in *Lietuvos archyvas*, t. 2, Kaunas: Prekybos institutas, 1942.

- Ivanauskas V., *Sovietinių biurokratų darbo etika, neformalios rutinos ir planavimo sistemos trūkumai (Lietuvos atvejis)* (L'etica del lavoro dei burocrati sovietici, i limiti della routine informale e del sistema di pianificazione. Il caso della Lituania), in *Filosofija. Socialogija*. 2006 n. 4.
- Jakobas A., *Darbo apsaugos įstatymų raida Lietuvoje* (Lo sviluppo della legislazione giuslavoristica in Lituania), Kaunas: Darbo rūmai, 1939.
- Jasny N., *A note on rationality and efficiency in the soviet economy*, *Soviet Studies* 12(5), 1961.
- Kaia P., Raul E., *Employment/work contracts examined*, a <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/05/feature/ee0405103f.htm> .
- Kallaste E., *Economically dependent workers in Estonia*, a <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/ee0702039i.htm>.
- Калынь В.Е., *Местные особенности истории гражданского права Прибалтики* (Le caratteristiche locali della storia del diritto privato nella regione di Pabaltijas), in *Развитие гражданскоправовых наук в Советских Республиках Прибалтики*, Вильнюс, 1973.
- Karnite R., *Latvia: Labour law examined*, a <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/05/feature/lv0405103f.htm> .
- Karnite R., *Situation of economically dependent workers in Latvia*, a <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/lv0611029i.htm> .
- Kenner J., *EU Employment law. From Rome to Amsterdam and beyond*, Oxford and Portland: Oregon, 2003.
- Казанцев В.И., Казанцев С.Я., Васин В.Н., *Трудовое право* (Il diritto del lavoro), Москва: Дело, 2003.
- Киселев И. Я., Леонов А.С., *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации* (Il commentario del codice del lavoro della Federazione russa), Москва: ИРП, 2002.
- Киселев И. Я., *Сравнительное и международное трудовое право* (Il diritto del lavoro comparato e internazionale), Москва: Дело, 1999.
- Киселев И. Я., *Зарубежное трудовое право* (Il diritto del lavoro straniero), Москва: Норма – ИНФРА, 1998.

- Киселев И. Я., *Трудовое право России и зарубежных стран* (Il diritto del lavoro russo e degli altri stati stranieri), Москва: Eksmo Education, 2005.
- Кодекс законов о труде* (Il codice delle leggi sul lavoro), Москва: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1937.
- Кодекс законов о труде Латвии. С изменениями и дополнениями* (Il codice delle leggi sul lavoro lettone), Рига: Фирма „AFS“, 1999.
- Курицын В.М., *История государства и права России (1929-1940)* (La storia dello stato e del diritto russo (1929-1940)), Москва, 1998.
- Labour market policies and public employment services in the new member states*, in SPINN Employment Services' news and information magazine, 2006.
- Ленин, *Сочинения* (Opere di Lenin), т. XXII, Москва, 1969.
- Lietuvos apgyvendintos vietos. Pirmojo visuotinio Lietuvos gyventojų 1923 m. surašymo duomenys* (Le zone abitate della Lituania. I dati del primo censimento generale della popolazione lituana nel 1923), Kaunas, 1925.
- Lietuvos TSR enciklopedija* (Enciclopedia della RSS Lituana), t. 1, Vilnius: "Mokslas", 1976.
- Лившиц Р. З., *Развитие правового регулирования труда: практика и теория* (L'evoluzione della regolamentazione del rapporto di lavoro: pratica e teoria), Москва, 1996.
- Lukošiūnas G., cur., *Darbo sutarties įstatymo taikymas teismų praktikoje 1992 – 1999 metais: konsultacijos, apžvalgos, nutarimai, nutartys* (L'applicazione della legge sul contratto di lavoro nella giurisprudenza dal 1992 al 1999), Vilnius: Bonaventūra, 1999.
- Luts M., *Private law of the Baltic provinces as a Patriotic Act*, in *Juridica International. Law review. University of Tartu*, 2000 n. 5.
- Maksimaitis M., *Lietuvos teisės šaltiniai 1918–1940 metais* (Le fonti del diritto lituano nei 1918-1940), Vilnius: Justitia, 2001.
- Marx K., Engels F., *Opere scelte*, Roma: Editori Riuniti, 1966.
- Mayhew A., *Europos Sąjungos plėtra: derybos su Vidurio ir Rytų Europos šalimis* (L'allargamento dell'Unione europea: le trattative di adesione con i paesi dell'Est Europa ed Europa centrale), Vilnius: Eugrimas, 2001.

- Mikelėnas V., *Prievolių teisė* (Il diritto delle obbligazioni), Vilnius: Justitia, 2002.
- Mikelėnas V., Vileita A., Taminskas A et al., *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė* (Il commentario del Codice Civile della Repubblica della Lituania. Il diritto delle obbligazioni), Vilnius: Justitia, 2002.
- Muda M., *Application of International labour standards in the regulation of employment relationships in Estonia*, in *Juridica International. Law review.* University of Tartu, 1997 n. 2.
- Muda M., *Impact of European Community Labour Law on Estonian Labour Legislation*, in *Labour Law in United Europe – International Conference Material 16 – 18 October 2003*, Vilnius: „UAB Forzacas“, 2004.
- Muda M., *Needs and possibilities to create the regulation of more flexible labour relations in Estonia*, a <http://www.fmb.unimore.it/on-line/Home/articolo4253.html>.
- Muda M., *Improving Estonian labour legislation on integration with Europe*, in *Juridica International. Law Review.* University of Tartu, 1996.
- Nekrošius I. (a cura di), *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I ir II dalys* (Il commentario del Codice del lavoro della Repubblica della Lituania. I e II parti), t. 1, Vilnius: Justitia, 2003.
- Nekrošius I. (a cura di), *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis* (Il commentario del Codice del lavoro della Repubblica della Lituania. III parte), t. 2, Vilnius: Justitia, 2004.
- Nekrošius I., *Lietuvos darbo kodekso rengimo problemos* (Le problematiche della preparazione del Codice del lavoro lituano), in *VU Mokslo darbai: Teisė*, n. 1, (33), 1999.
- Nekrošius I., Nekrašas V., Dambrauskas A. et al., *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras* (Il commentario del Codice delle leggi sul lavoro della RSS Lituana), Vilnius: Mintis, 1988.
- Nekrošius I., *Tarybinė socialinio aprūpinimo teisė* (Il diritto socialista della previdenza sociale), Vilnius: Mintis, 1983.

- Nollendorfs V., *Occupation of Latvia: three occupations 1940-1991: soviet and nazi take overs and their consequences*, Riga: Occupation Museum Fondation, 2004.
- Nurmela K., *Government presents new draft labour law*, a <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/02/articles/ee0802019i.htm>.
- Orgo I. M., *Labour law reform in re-independent Estonia*, in *Juridica International. Law review*. University of Tartu, 1996.
- Ozolin O., *Civilinēs teisēs reforma Latvijoje* (La riforma del diritto civile in Lettonia), in *Teisė. Teisės mokslų ir praktikos laikraštis* Nr. 45, 1939.
- Pedersini R., *EIRO comparative study on "Economically dependent workers": Italy*, a [www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/word/it0202204s.doc](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/word/it0202204s.doc).
- Perulli A., *Study on economically dependent work/parasubordinate (quasi – subordinate) work*, a [www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study/DV\479950EN.doc](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study/DV\479950EN.doc).
- Проф. Эрдман, *Обязательственное право Губерний Прибалтиских* (Il diritto delle obbligazioni nelle Guberniye di Pabaltijas), Рига, 1908.
- Rindzeviciute E., cur., *Contemporary Change in Estonia. Baltic and East European Studies 4*, Baltic & East European Graduate School, 2004.
- Roccella M., Aimo M., Izzi D., *Diritto comunitario del lavoro. Casi e materiali*, Torino: G. Giappichelli, 2006.
- Roccella M., Treu T., *Il diritto del lavoro della comunità europea*, Padova: CEDAM, 1995.
- RTFSR Civilinis kodeksas (su pakeitimais iki 1940 m. lapkričio 15 d.)* (Il codice civile della RSFSR con le modifiche fino al 15 novembre 1940), Kaunas: Lietuvos TSR Teisingumo liaudies komisariato leidinys, 1941.
- Семенова Д., *Очерки трудового права* (Le caratteristiche del diritto del lavoro), Харьков, 1925.
- Siiimets – Gross H., *Roman Law in the Baltic Private Law Act – the Triumph of Roman Law in the Baltic Sea Provinces?*, in *Juridica International. Law review*. University of Tartu, 2007 n. 2.
- Skultāne I., *Problemen der Anwendung des neuen lettischen Arbeitsgesetzes*, in *Labour Law in United Europe – International Conference Material 16 – 18 October 2003*, Vilnius: „UAB Forzacas“, 2004.

- Smits J., *The Making of European Private Law: Towards a Ius Commune Europaeum as a mixed legal system*, Antwerpen – Oxford- New York: Intersentia, 2002.
- Ставцева А. И., Хохрякова О. С., *Трудовой договор (Il contratto di lavoro)*, Москва: Юридическая литература, 1983.
- Supiot A., *Beyond employment. Changes in law and the future of labour law in Europe*, Oxford: Oxford University Press, 2001.
- Советское трудовое право (Il diritto del lavoro sovietico)*, Москва: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1939.
- Szaszy I., *International labour law*, Budapest: A. W. Sijthoff – Leyden, 1968.
- Šalkauskis K., *Civiliniai įstatymai, X tomo I dalis (Le leggi civili, t. 10, p. 1)*, Kaunas: Literatūros knygyno leidimas, 1933.
- Ščukas L., *Individuali veikla ar darbo santykiai? (Attività individuale o rapporti di lavoro?)*, in “Juristas” 2006, Nr. 2.
- Tatham A., *Europos Sąjungos teisė (Il diritto dell’Unione europea)*, Vilnius: Eugrimas, 1999.
- Tavits G., *Freedom of contract in labour relations*, in *Juridica International. Law review. University of Tartu*, 1999, n. 4.
- Tavits G., *Area of application of Estonian labour law*, in *Teisė*, 1999, 33(3).
- Tavits G., *Scope of application of Estonian labour legislation*, in *Juridica International. Law review. University of Tartu*, 1996.
- Tavits G., *The nature and formation of labour law*, in *Juridica International. Law review. University of Tartu*, 1997.
- Tavits G., *The position of labour law in the private law system. The past, present and future of Estonian labour law*, in *Juridica International. Law review. University of Tartu*, 2000 n. 5.
- Tavits G., *Why do we fear civil law in labour law?*, in *Juridica International. Law review. University of Tartu*, 2001, n.6.
- The priorities and problems of the accession to the European Union. Experiences from Estonia and Latvia*, Tallinn: Estonian Institute for Future Studies, 2001.
- Tiažkijus V., *Darbo teisė: teorija ir praktika (Il diritto del lavoro: teoria e pratica)*, t. 1, Vilnius: Justitia, 2005.

- Toivo U. Rann, *Estonia and estonians. Studies of nationalities in the USSR*, Hoover Institution Press, 1991.
- Torgans K., *Latvian contract law and the EU*, in *Juridica International. Law review*. University of Tartu, 2001, n. 6.
- Torgans K., *European Initiatives (PECL, DCFR) and modernization of Latvian Civil law*, in *Juridica International. Law review*. University of Tartu, 2008, n. 14.
- Transformation of labour and the future of labour law in Europe. Final report*, European Commission Directorate General for Employment, Industrial relations and Social Affairs, Unit V/D.2, 1999.
- Труханович Л. В., Цур. Д. Л., *Заключение трудового договора. Прием на работу* (La stipulazione del contratto di lavoro. L'assunzione del lavoratore), Москва: Право, 2003.
- Tuch M., *Estonian labour law reform – flexibility or race to the bottom?*, in *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 03/2002, a <http://www.ceeol.com/asp/getdocument.aspx?logid=5&id=B83490D1-A5B6-4C66-A91D-FD7D9AEF60BA>.
- Vadapalas V., cur., *Europos Sąjungos teisė ir Lietuva* (Il diritto dell'Unione europea e Lituania), Vilnius: Justitia, 2002.
- Van Arkadie B., Karlsson M., *Economic survey of the Baltic states. The reform process in Estonia, Latvia and Lithuania*, London: Pinter Publishers, 1992.
- Vansevičius S., Maksimaitis M., Domaševičius K. et al., *Lietuvos TSR valstybės ir teisės istorija* (La storia dello stato e del diritto della RSS Lituana), Vilnius: Mintis, 1979.
- Худякова А. И., *О производительности труда и трудовой дисциплине в социалистическом обществе* (Della produttività e della disciplina del lavoro nella società socialista), Ростов на Дону: РОСТИЗДАТ, 1941.
- Weiss M., *Industrial relations and EU enlargement*, in Craig D.R. J., Lyrk S. M., cur., *Globalization and the future of labour law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2006.

*Закон о труде Латвии* (La legge sul lavoro della Lettonia), Рига: Фирма „AFS“, 2006.

Zweigert K., Koetz H., *An introduction to comparative law*, Oxford: Clarendon Press, 1992.