

কাজ থেকে বরখাস্ত হওয়ার জন্য আপত্তি করার পদ্ধতি (সংক্ষেপে তথ্য)

যদি কোনো শ্রমিক কে অবৈধ ভাবে কাজ থেকে বরখাস্ত করা হয় তাহলে ৬০ দিনের মধ্যে কাজের মালিকের নিকট লিখিতভাবে জানাতে পারবেন যে আপনি এই বরখাস্তে আপত্তি করতে চান। তারপর আগামী ১৮০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে আপিল দায়ের করতে হবে বা আপিলের বিকল্প হিসাবে আপনি আপনার শহরের ইন্সপেকশন অফিসে কাজের মালিকের সাথে সমঝোতার জন্য একটি আবেদন পত্র জমা দিতে পারেন, যা আইন নম্বর articolo 410 e ss. del c.p.c. উল্লেখ রয়েছে।

জানানো যাচ্ছে যে, কাজের নিয়োগকর্তা যে আইন নং articolo 18, ottavo comma, della L. n. 300/1970 ভিতরে পরে (১৫ জনেরও বেশি শ্রমিক, অথবা ৫ জনেরও বেশি শ্রমিক কৃষি অভিযানে নিযুক্ত থাকে) যদি কোনো শ্রমিক কে giustificato motivo oggettivo এর জন্য বরখাস্ত করতে চায় তাহলে বরখাস্তের পূর্বে ইন্সপেকশন অফিসে জানাতে হবে, শ্রমিক কেও জানাতে হবে যাতে মালিক ও শ্রমিক একটি সমঝোতায় আসার চেষ্টা করতে পারে, যা আইন নং dell'articolo 410 e ss c.p.c. এ উল্লেখ করা আছে (সমঝোতায় বাধ্যতামূলক প্রচেষ্টা)।

এইটি বাধ্যতামূলক নয় যদি শ্রমিক:

- তিনি হন একজন নির্বাহী;
- বরখাস্ত হয়েছে periodo di comporta এর পরবর্তীতে, যা আইন নং articolo 2110 c.c উল্লেখিত রয়েছে;
- বরখাস্ত হয়েছে একটি চুক্তি (appalto) এর শেষে এবং যদি কোনো দফাতে লিখা ছিল যে শ্রমিক অন্য কোনো ঠিকাদারের নিকটে কাজ দেওয়া হবে, অথবা বরখাস্ত হয়েছে কোনো কন্সট্রাকশন সাইটের কাজের পরে অথবা চুক্তিতে দেওয়া সময়সীমা অতিক্রম হওয়ার পরে;
- কাজে নিয়োগ করার সময় উনার ছিল একটি কন্ট্রাক্ট a tempo indeterminato a tutele crescenti (৭ মার্চ ২০১৫ থেকে, D.Lg. 4 marzo 2015 n. 23 আইন অনুযায়ী) অথবা নিয়োগ করা হয়েছে ৭ মার্চ ২০১৫ পূর্বে একটি অস্থায়ী কন্ট্রাক্ট এর মাধ্যমে (contratto a tempo determinato) যা পরবর্তীতে পরিবর্তন করা হয়েছে একটি স্থায়ী কন্ট্রাক্টে (contratto a tempo indeterminato);
- কাজে নিয়োগ করা হয়েছে ৭ মার্চ ২০১৫ পূর্বে একজন নিয়োগকর্তা দ্বারা যার articolo 18, ottavo comma, della L. n. 300/1970 আইনে উল্লেখিত প্রয়োজনীয় আয়তন (requisiti dimensionali) ছিল না, কিন্তু পরে শ্রমিকের অন্যান্য স্থায়ী কাজ হয়েছে এবং প্রয়োজনীয় আয়তন হয়েছে;
- কাজে নিয়োগ করা হয়েছে ৭ মার্চ ২০১৫ এর পূর্বে একটি শিক্ষানবিশি কন্ট্রাক্ট এর মাধ্যমে যা প্রশিক্ষণের সময় শেষে স্থায়ী কাজ হয়ে গিয়েছে;
- সম্মিলিত বরখাস্তের মাধ্যমে ছাঁটাই করা হয়েছিল যা articolo 24 della Legge n. 223/1991 এ উল্লেখিত আছে।

Modalità di contestazione del licenziamento (SINTESI)

In caso di licenziamento ritenuto illegittimo, il lavoratore deve comunicare per iscritto al datore di lavoro, entro il termine di decadenza di 60 giorni, la propria chiara volontà di contestare il licenziamento e poi (a pena di inefficacia), entro i successivi 180 giorni, depositare il ricorso presso il tribunale del lavoro o, in alternativa al ricorso, presentare una richiesta di tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 e ss. del c.p.c. (all'Ispektorato del Lavoro competente per territorio).

Si precisa che il datore di lavoro con i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della L. n. 300/1970 (più di 15 dipendenti, o più di 5 se si tratta di impresa agricola) che intenda licenziare un lavoratore per giustificato motivo oggettivo è tenuto a trasmettere, prima del licenziamento, una comunicazione all'Ispektorato territoriale del lavoro e, in

conoscenza, al lavoratore per esperire un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 e ss c.p.c. (tentativo obbligatorio di conciliazione).

Tale obbligo non sussiste se il lavoratore:

- è un dirigente;
- è stato licenziato al superamento del periodo di comporto ai sensi dell'articolo 2110 c.c.;
- è stato licenziato al termine di un appalto, se clausole sociali o contrattuali, ne prevedano la ricollocazione presso il nuovo appaltatore, o al termine di un cantiere o per fine fase lavorativa;
- è stato assunto con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (a partire dal 7 marzo 2015, ai sensi del D.Lg. 4 marzo 2015 n. 23) o è stato assunto prima del 7 marzo 2015 con contratto a tempo determinato che è stato successivamente convertito a tempo indeterminato;
- è stato assunto prima del 7 marzo 2015 da un datore di lavoro senza i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della L. n. 300/1970 ma che, a seguito di successive assunzioni a tempo indeterminato, abbia poi raggiunto tali requisiti;
- è stato assunto prima del 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e successivamente stabilizzato al termine del periodo formativo;
- è stato licenziato nell'ambito di un licenziamento collettivo (almeno 5 dipendenti) per cui trova applicazione la differente procedura di cui all'articolo 24 della Legge n. 223/1991.