

کام سے برطرفی کو چیلنج کرنے کا طریقہ کار

ملازمت سے ناجائز طور پر نکالنے کی صورت میں ورکر نے 60 دنوں کے اندر اندر اپنے مالک جس نے برطرف کیا ہے کو تحریری طور پر مطلع کرنا ہے کہ وہ برطرفی کو واضح چیلنج کرنا چاہتا ہے اور اسکے بعد (اگر تحریری اطلاع نامہ سود مند ثابت نہ ہو تو) آٹھ والے 180 دنوں کے اندر ورکر لیبر کورٹ میں اپیل دائر کر سکتا ہے۔ یا اپیل کے متبادل طور پر ورکر اپنے علاقائی لیبر انسپیکشن ایجنسی کے ذریعے مفاہمت کی کوشش کی ایک درخواست دے سکتا ہے (اٹالین سول پروسیجرل کوڈ کے آرٹیکل 410 اور آئندہ ترمیم کے تحت) اس چیز کی وضاحت کی جاتی ہے کہ کام کا مالک جو قانون نمبر 1970\300 کے آرٹیکل 18 کے کوما 8 کے تحت جہتی تقاضوں کا پابند ہے (یعنی کہ وہ مالک جو 15 سے زیادہ ملازمین یا ذراعت کے شعبے کی صورت میں 5 سے زیادہ ملازمین کو کام پر رکھا ہوا ہو) اگ وہ مالک کسی ورکر کو کسی ٹھوس وجہ کی بنا پر کام سے نکالنے کا ارادہ رکھتا ہے تو اس نے کام سے برطرف کرنے سے پہلے اپنی علاقائی لیبر انسپیکشن ایجنسی کو مفاہمت کی کوشش کی ایک درخواست دینی ہے جس کا متعلقہ ورکر کو بھی مطلع کرنا ہے جو اٹالین سول پروسیجرل کوڈ کے آرٹیکل 410 اور آئندہ ترمیم کی روح سے ہے (لازمی مفاہمت کی کوشش)

اوپر بتائی گئی مفاہمت لازمی نہیں ہے اگر ورکر درج ذیل میں سے کسی ایک کیٹیگری میں سے ہو:

- ا۔ اگر وہ مینیجر ہے۔
- ب۔ اگر ورکر کو اٹالین سول کوڈ کے آرٹیکل 2110 کے تحت کام سے نکالا گیا ہو یعنی کہ اس نے بیماری کے لیے زیادہ سے زیادہ جتنی چھٹیوں کی اجازت ہے وہ سب گزار چکا ہو اور کام پر واپس نہ آیا ہو۔
- ج۔ اگر ورکر کو کسی ٹھیکے کے اختتام پر نکالا گیا ہو ماسوائے اس شقوں کے جس میں کانٹریکٹ کی روح سے کسی اور ٹھیکے میں ضم کیا جا سکتا ہو یا پراجیکٹ یا کام ختم ہو چکا ہو۔
- د۔ اگر ورکر کو بڑھوتری کے تحفظات کی بنیاد پر لا محدود کانٹریکٹ پر ملازمت پر رکھا گیا ہو (جو 7 مارچ 2015 سے شروع ہو اور جو 4 مارچ 2015 کے قانون ساز فرمان کے آرٹیکل 23 کے تحت ہے) یا پھر 7 مارچ 2015 سے پہلے محدود مدت کے کانٹریکٹ پر ملازم رکھا ہو جو بعد میں لا محدود مدت میں تبدیل کر دیا گیا ہو۔
- ه۔ اگر ورکر کو 7 مارچ 2015 سے پہلے اس مالک نے کام پر رکھا ہو جس پر جہتی تقاضے لاگو نہیں ہوتے (قانون نمبر 1970/300 کے آرٹیکل 18 کی آٹھویں کوما) مگر بعد میں غیر معینہ مدت کے لیے کام پر رکھنے کی صورت میں اوپر بتائے گئے تقاضوں پر پورا اترتا ہو۔
- و۔ اگر ورکر کو 7 مارچ 2015 سے پہلے اپرنٹس شپ (apprendistato) کے کانٹریکٹ کے ذریعے کام پر رکھا گیا ہو اور جس کو تربیت کے دورانیے کے ختم ہونے کے بعد مستقل کام پر رکھا گیا ہو۔
- ز۔ اگر ورکر کو اجتماعی برخاستگی کی صورت میں نکالا گیا ہو (کم از کم 5 ملازمین کی برخاستگی) جس کے لیے ایک مختلف طریقہ کار ہے جو قانون 1991/223 کے آرٹیکل 24 کے تحت لاگو ہوتا ہے۔

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'Ispettorato 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'Ispettorato 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, ha 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.