

Порядок оскарження звільнення (ПІДСУМКИ)

У разі визнання звільнення неправомірним, працівник повинен протягом 60 днів письмово повідомити роботодавця про своє чітке бажання оскаржити звільнення та (у разі неефективності) протягом наступних 180 днів подати апеляцію до суду, який розглядає трудові спори або, як альтернативу апеляцію, подати запит про спробу примирення відповідно до статті 410 і наступних Цивільного процесуального кодексу Італії (до територіальної інспекції праці).

Слід зазначити, що роботодавець, згідно вимог щодо термінів восьмої частини статті 18 Закону №. 300/1970 (має більше 15 працівників або більше 5, якщо йдеться про сільськогосподарське підприємство), який має намір звільнити працівника з об'єктивної поважної причини, зобов'язаний перед звільненням повідомити територіальну інспекцію праці та, надати копію працівнику задля спроби примирення відповідно до статті 410 і наступних. цивільного процесуального кодексу (обов'язкова спроба примирення).

Цей обов'язок не виникає, якщо працівник:

- *є керівником;*
- *був звільнений через перевищення захищеного періоду відповідно до статті 2110 Цивільного кодексу Італії; був звільнений після закінчення контракту,*
- *якщо соціальні або договірні пункти передбачають його підпорядкування іншому підряднику або новому підряднику, або після залишення будівельного майданчика або після завершення етапу робіт;*
- *був прийнятий на роботу за безстроковим контрактом із посиленням захисту (починаючи з 7 березня 2015 року, згідно із Законодавчим декретом № 23 від 4 березня 2015 року) або був найнятий до 7 березня 2015 року за строковим договором, який згодом був переоформлений на безстроковий;*
- *був найнятий роботодавцем до 7 березня 2015 року без вимог до розмірів зарплати відповідно до восьмої частини статті 18 Закону № 300/1970, але внаслідок наступного найму на постійну роботу відповідав таким вимогам;*
- *був прийнятий на роботу до 7 березня 2015 року за договором про навчання та згодом був звільнений наприкінці періоду навчання;*
- *був звільнений у рамках колективного звільнення (не менше 5 працівників), для якого встановлено інший порядок, передбачений статтею 24 Закону № 223/1991.*

З 23 лютого 2020 року та протягом п'яти місяців після цього (тобто до 17 серпня 2020 року) роботодавець, незалежно від кількості працівників, не може відмовитися від договору з об'єктивної причини відповідно до ст. 46 Закону-Декрету № 18 від 17.03.2020 із змінами Законом № 27 від 24.04.2020.

Також нагадуємо, що у разі звільнення з дисциплінарних причин працівник може, як альтернативу вищезазначеній процедурі, запропонувати арбітражний розгляд протягом 20 днів після набрання чинності дисциплінарного звільнення відповідно до статті 7 Закону № 300/1970.