

ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ

ਕਾਨੂੰਨ 410 ਅਤੇ ss. ਦੇ c. p. c ਮੁਤਾਬਿਕ, ਜੇਕਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਫ਼ਰਜ਼ ਬਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਪਣੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ 60 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਅਰਜ਼ੀ ਪੇਸ਼ ਕਰੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਅਪਣੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਇਸ਼ਾਰਾ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅੰਦਰ ਵਿਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿਚ ਇਸ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਪਣੀ ਅਪੀਲ ਦਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਫ਼ਰਜ਼ ਪੂਰਾ ਕਰੇ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ ਨੰਬਰ 300/1970 ਦੇ ਲੇਖ 18, ਅੱਠਵੇਂ ਪੈਰੇ ਵਿਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀ ਆਯਾਮੀ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਵਾਲਾ ਮਾਲਕ (15 ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਾਂ 5 ਤੋਂ ਵੱਧ ਜੇ ਇਹ ਇਕ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਕੰਪਨੀ ਹੈ) ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਬਰਖਾਸਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਖੇਤਰੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨਿਰੀਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਚਾਰ ਅਤੇ ਗਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਆਰਟੀਕਲ 410 ਤੇ ss c.p.c (ਸਮਝੌਤੇ 'ਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਝੌਤੇ 'ਤੇ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਉਦੇਸ਼ ਦਾ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।
ਇਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ:

- ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਹੈ;
- ਧਾਰਾ /ਕਾਨੂੰਨ 2110 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲੰਘਣ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ;
- ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਖੀਰ ਵਿਚ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੇ ਸਮਾਜਿਕ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਠੇਕੇਦਾਰ, ਜਾਂ ਉਸਾਰੀ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿਚ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਪੜਾਅ ਦੇ ਅਖੀਰ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ;
- ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ (7 ਮਾਰਚ 2015 ਤੋਂ, ਫਰਮਾਨ d. Lg 4 ਮਾਰਚ 2015 n. 23 ਅਨੁਸਾਰ) ਜਾਂ ਫਿਰ 7 ਮਾਰਚ, 2015 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ-ਮਿਆਦ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ;
- ਆਰਟੀਕਲ 18, n.300/1970, ਕਾਨੂੰਨ ਨੰਬਰ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਕੀਤੇ ਆਯਾਮਿਕ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਬਗ਼ੈਰ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ 7 ਮਾਰਚ 2015 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਮ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਪੱਕੇ ਮਜ਼ੂਰੀਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਫਿਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਹੈ;
- ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨਾਲ 7 ਮਾਰਚ 2015 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਮ ਤੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਸਥਿਰ ਹੋਏ;
- ਅਗਰ ਉਸ ਨੂੰ ਸਮੂਹਕ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ (ਘੱਟੋ ਘੱਟ 5 ਕਰਮਚਾਰੀ) ਕਾਨੂੰਨ ਨੰਬਰ 223/1991 ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 24 ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵੱਖਰੀ ਵਿਧੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

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'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 comporta 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.