

SANZIONE DISCIPLINARE AL LAVORATORE

COSA PUO' FARE IL LAVORATORE SANZIONATO ?

Il lavoratore può ricorrere contro la sanzione disciplinare e ha a disposizione tre possibili percorsi:

la via giudiziaria,

quella arbitrale

e quella contrattuale.

L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori prevede la possibilità di ricorrere al giudice, la possibilità di attivare la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato presso l'Ispettorato del lavoro, la possibilità di attivare specifiche procedure conciliative previste dai CCNL di settore.

IL LAVORATORE RICORRE TRAMITE IL COLLEGIO ARBITRALE

L'arbitrato dinanzi all'Ispettorato del lavoro va chiesto dal lavoratore entro venti giorni dall'applicazione della sanzione. Il lavoratore può chiedere l'attivazione della procedura di arbitrato anche per mezzo di un'associazione sindacale. Ricevuta la richiesta, l'Ispettorato del lavoro invita l'azienda a nominare, entro dieci giorni, un proprio rappresentante in seno al collegio arbitrale e contemporaneamente invita datore di lavoro e lavoratore a nominare di comune accordo un terzo membro del collegio e se le parti non trovano l'accordo sulla nomina del terzo componente, la nomina del terzo componente viene fatta direttamente dall'Ispettorato del lavoro.

Gli arbitri hanno diritto ad un compenso a meno che non vi rinuncino espressamente.

IL LAVORATORE RICORRE TRAMITE LA VIA GIUDIZIARIA

Il lavoratore può scegliere di ricorrere al giudice instaurando una causa e può farlo entro dieci anni dall'applicazione del provvedimento disciplinare. L'applicazione della sanzione rimane sospesa fino alla definizione del giudizio.

Se il datore di lavoro non nomina il proprio rappresentante entro i dieci giorni dall'invito decade dalla possibilità di farlo e il provvedimento disciplinare decade, non ha alcun effetto. Una volta scelta la strada dell'arbitrato e nominati gli arbitri il lavoratore non può cambiare idea e ricorrere al giudice. L'attivazione della procedura arbitrale sospende l'applicazione della sanzione disciplinare fino all'emanazione della decisione, che prende il nome di lodo. Il lodo non ha efficacia esecutiva. Pertanto, se una delle parti non ottempera a quanto stabilito nel lodo, si dovrà ricorrere al giudice con la procedura ingiuntiva.

A tal riguardo, la Cassazione ha chiarito che

***il termine di
decadenza decorre
dalla trasmissione
dell'atto scritto
d'impugnazione del
licenziamento.***

— Cassazione Civile,
sez. lav., 07/10/2015,
n. 20068

Pertanto, i 180 giorni andranno computati **a partire dal giorno di invio dell'impugnativa stragiudiziale** e non di ricezione da parte del datore di lavoro.

PARERE DELLO STUDIO LEGALE

È quindi bene ricordare in caso di sanzioni disciplinari non espulsive (come il richiamo scritto, la multa di un'ora o la sospensione dal lavoro per qualche giorno) l'opportunità di riferirsi all'Ispettorato entro 20 giorni dalla ricezione della sanzione.

Infatti, in caso di Collegio Arbitrale presso l'Ispettorato, la sanzione potrà solo essere ridotta e non peggiorata. Inoltre, qualora il Datore di lavoro non intenda indicare il proprio rappresentante del Collegio, la sanzione perderà di efficacia, evitandosi così l'ulteriore rischio di recidiva.

Infatti, le sanzioni disciplinari possono – per 2 anni – preconstituire una recidiva, con il rischio per il lavoratore di subire delle sanzioni più gravi rispetto a quelle che avrebbero subito nel caso si fosse trattato della loro prima sanzione.