

Gli errori nel licenziamento di un dipendente



Gli errori nel licenziamento di un dipendente

Per licenziare un dipendente sono necessarie delle motivazioni valide.

Quali possono essere gli errori che le aziende possono compiere nel momento in cui licenziano un proprio dipendente?

Gli errori nel licenziamento di un dipendente: la legge



La legge oggi consente di licenziare un dipendente per giustificato motivo oggettivo.

Per esempio, se un'azienda rinuncia a quel posto di lavoro, oppure se l'azienda decide di riorganizzare il personale. In questo modo l'azienda licenzia in maniera legale il dipendente.

Tuttavia, ci sono numerosi errori che un datore di lavoro può commettere quando licenzia un dipendente:

- Difetto di motivazione: motivare in maniera poco adeguata il licenziamento stesso.
- Obbligo di repechage: se l'azienda decide di sopprimere un posto di lavoro, prima di licenziare il lavoratore, si ha l'obbligo di verificare che quel lavoratore non

sia reinseribile in altre mansioni all'interno dell'azienda stessa.



Gli errori nel licenziamento di un dipendente: il demansionamento

E' opinione comune che il demansionamento sia qualcosa di illegittimo.

Eppure, la legge sostiene che prima di licenziare una persona, l'azienda ha il dovere di verificare l'esistenza o meno di mansioni – anche inferiori – alle quali adibire il lavoratore.

Per i lavoratori che si sono rivolti al Tribunale dopo essere stati demansionati, il parere dei Giudici si è rivelato concorde nello stabilire come sia meglio un demansionamento piuttosto che un licenziamento.

Per sapere cosa prevede la legge, ascolta l'intervento completo dell'avvocato Cristiano Cominotto di alassistenzalegale.it su [Radio LatteMiele.it](http://RadioLatteMiele.it)

Quando si ha diritto a un risarcimento danni?

Per poter chiedere [risarcimento danni](#) devono sussistere questi punti imprescindibili:

- Si deve aver subito un danno.
- Vi deve essere un comportamento scorretto o illegittimo di qualcuno.
- Deve esistere un nesso causale tra il comportamento scorretto e il danno subito.
- Si deve poter provare che il nesso causale tra

comportamento e danno sia effettivo.

Il consiglio, per chi abbia subito danni a causa di licenziamento, è quello di rivolgersi a un [avvocato](#) per poter far valere al meglio i propri diritti.

AL Assistenza Legale

Dott. Claudio Bonato

www.alassistenzalegale.it

Gli errori nel licenziamento di un dipendente