Risarcimento danni per mobbing e condotta illecita



Risarcimento danni per mobbing e condotta illecita

Affinché si possa procedere con una denuncia per mobbing contro il proprio datore di lavoro è necessario che gli episodi siano tali da poter venire definiti come persecuzione.

Si ha mobbing infatti quando, all’interno del proprio posto di lavoro, si è vittima di atti persecutori che ledono gravemente la nostra vita quotidiana.

Tali atti possono invalidare il lavoratore sia fisicamente, sia psicologicamente.

Sono molti tuttavia casi nei quali il lavoratore lamenta di subire maltrattamenti all’interno del posto di lavoro, ma questi spesso non vengono fatti rientrare nella categoria di mobbing.

Risarcimento danni per mobbing e condotta illecita: come procedere



Eppure, in alcuni casi si è visto che la richiesta di risarcimento danni è stata concessa ugualmente.

Può capitare infatti che in tribunale non venga preso in considerazione il reato di mobbing, ma vengano riconosciuti altri illeciti.

Tra questi si ricordano alcuni degli esempi più frequenti di violazione dei diritti all'interno del posto di lavoro per i quali è possibile ottenere un cospicuo risarcimento danni.



Risarcimento danni per mobbing e condotta illecita: quando non si tratta di mobbing

Si pensi per esempio allo straining, ovvero quella forma di mobbing più moderato nel quale il lavoratore vede comunque lesi i suoi diritti a causa di comportamenti illeciti e ostili del proprio titolare, atti però non continuativi.

Un'altra forma di illecito nei confronti del lavoratore è il demansionamento.

Con questo termine si indica quel fenomeno per cui a un dipendente viene affidato un compito di livello inferiore,

umiliante rispetto a quanto stabilito dal contratto di lavoro con il quale è stato assunto.

Si possono evincere motivi per chiedere un risarcimento danni anche quando il datore di lavoro diffami o minacci un proprio dipendente.

Per tutti questi casi dunque vi è la possibilità di chiedere e ottenere un indennizzo, pur non trattandosi di mobbing.

Risarcimento danni per mobbing e condotta illecita: la sentenza



La sentenza numero 3871 del 16 febbraio 2018 infatti lo permette.

I giudici della Cassazione si sono espressi a riguardo. Confermano pertanto la possibilità di risarcimento danni per quei lavoratori che denunciano tali illeciti.

Sarà onere dei giudici valutare caso per caso i comportamenti denunciati dal lavoratore. Loro compito sarà quello di verificare l'effettivo inadempimento di obblighi contrattuali e stabilire eventualmente l'entità dell'indennizzo a favore del dipendente vittima di comportamenti illeciti all'interno del posto di lavoro, ma non mobbizzato.

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 atti illeciti all'interno del posto di lavoro, è quello di rivolgersi a un avvocato per poter far valere al meglio i propri diritti.

AL Assistenza Legale

Avvocato Cristiano Cominotto

www.alassistenzalegale.it

Risarcimento danni per mobbing e condotta illecita