

SODNA PRAKSA DELOVNIH SODIŠČ NA PODROČJU TRPINČENJA

mag. Klavdija Erjavec

I. UVOD

Veliko „zgodb“, ki pridejo na naše sodišče, ima približno enako vsebino. Naslednja zgodba je izmišljena, vendar verjamem, da vsak od vas pozna tudi kakšno podobno zgodbo, ki pa je žal resnična. Zgodba se začne takole: Sem javni uslužbenec in že več kot 10 let delam na različnih področjih javne uprave, in sicer na vodilnih delovnih mestih. Vedno sem bil ocenjen z oceno odlično, večkrat sem tudi izredno napredoval. Ko sem na enem od sestankov opozoril na nekatere nepravilnosti, ki sem jih odkril pri svojem delu, sem bil čez noč premeščen na drugo delovno mesto, na drugo lokacijo, kjer nisem imel ne telefona, ne računalnika, prav tako v sobi ni delal radiator. Vse naloge, ki sem jih opravljal so mi bile odvzete brez pojasnila, čeprav sem bil za projekte, ki sem jih vodil, pred tem pohvaljen. Prav tako nisem imel več pravice uporabe parkirnega mesta na službenem parkirišču, kar sem izvedel tako, da se mi zjutraj, ko sem želel parkirati svoje osebno vozilo, zapornica ni dvignila. Odvzet mi je bil tudi službeni telefon, čeprav smo bili dogovorjeni, da lahko telefon in številko obdržim. Delovnih nalog nisem več dobival oziroma, če sem jih, so bile le-te nepomembne. Prav tako so mi bile, brez pojasnila, večkrat dodeljene iste naloge. Nekateri sodelavci in nadrejeni so me nekako izolirali, nikoli me ne povabijo več na sestanke, drugi, ki so skušali z menoj ohraniti normalne stike pa so naleteli na nepričakovane težave na delovnem mestu, zaradi česar se me tudi ti počasi izogibajo. Ne vem kako naprej, ne vem kaj sem naredil narobe, da sem si vse to zaslužil.

2. SPLOŠNO

Ustava RS (Ur. l. RS, št. 33/91 s spremembami) v 34. členu določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Po odločbi Ustavnega sodišča RS, št. U-I-25/951 imajo posebno mesto med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami določbe, ki varujejo človekovo osebno dostojanstvo, osebnostne pravice, njegovo zasebnost in varnost in prepovedujejo vsem poseganje v našete pravice. Pravica do osebnega dostojanstva vključuje po tej ustavni odločbi tudi prepoved ponižujočega ravnanja. V ustavni odločbi št. Up-183/97¹ je Ustavno sodišče navedlo, da so možnost poklicnega in osebnega razvoja, skupaj z doseganjem in razvojem statusa, položaja oziroma ugleda v delovnem in življenjskem okolju, ob nesporni pomembnosti eksistenčne varnosti, neločljivi elementi, ki opredeljujejo dostojanstvo in osebnost vsakega posameznika.²

S spremembami Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02 in 103/07, v nadaljevanju: ZDR-A) je (končno) tudi zakon prepovedal trpinčenje na delovnem mestu (četrti odstavek 6a. člena ZDR-A). ZDR-A trpinčenje na delovnem mestu opredeljuje kot vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Pri trpinčenju na delovnem mestu gre za napad na osebno dostojanstvo in varnost delavca. Bistvena razlika med prepovedjo diskriminacije in prepovedjo trpinčenja na delovnem mestu pa je v tem, da pri trpinčenju na delovnem mestu nedopustno ravnanje ni nujno povezano z eno ali več osebnimi okoliščinami.³ Pri nas se za

1 Z odločbo Up-183/97 je Ustavno sodišče odpravilo sklep Vrhovnega sodišča in načelnici upravne enote prepovedalo, da bi pritožnici še naprej preprečevala opravljati njene dotedanje delovne naloge.

2 Povzeto iz Mlinarič, Pavla: Mobing, Pravna praksa, 2006, št. 12, stran 19

3 Povzeto iz doc. dr. Kresal, Barbara: Diskriminacija in trpinčenje v delovnopravni ureditvi in sodni praksi,

trpinčenje na delovnem mestu večkrat uporablja izraz mobbing, ki pa ne ustreza najbolj definiciji kot jo je podal Heinz Leymann. Po njegovih besedah je definicija mobinga "konfliktov polna komunikacija na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom izrina, izločitve iz organizacije ali sistema, pri tem pa napadena oseba to občuti kot diskriminirajoče."⁴ Pri tem je pomembno, da se dejanja trpinčenja pojavljajo zelo pogosto, najmanj enkrat tedensko in v daljšem časovnem obdobju, najmanj šest mesecev.⁵ V **sklepu** Višjega delovnega in socialnega sodišča (v nadaljevanju VDSS) **opr. št. Pdp 1297/2006** pa je podana definicija, da mobbing pomeni pojem, ki se uporablja za neočitno izvajanje nasilja nad šibkejšimi.

3. PREDLOG NOVEGA ZDR⁶

Morda tudi zaradi nekaj sodnih odločb, ki so bile izdane v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu, je v predlogu novega ZDR tudi v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu nekaj sprememb. V 7. členu (prej 6a. člen) je dodan nov peti odstavek, ki izrecno določa, da delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu. V zvezi s tem iz sodnih odločb izhaja, da delavci zelo pogosto tožbo, ki se nanaša na plačilo odškodnine zaradi trpinčenja vložijo šele po tem, ko jim je delovno razmerje pri delodajalcu že prenehalo, saj se bojijo posledic oziroma predvsem tega, da bi zato, ker so opozorili na trpinčenje ostali brez zaposlitve. Se mi pa zdi navedena določba zelo pomembna v primerih, ko (končno) pride do komunikacije med delavcem in delodajalcem in rešitve spora že pred vložitvijo tožbe in postopkom na sodišču. V takšnih primerih je zelo pomembno, da delavec, ki je bil žrtev trpinčenja in, ki je zoper to tudi uspel ukrepati, zgolj zaradi tega ne trpi kakšnih neugodnih posledic (morda tudi npr. degradacije na delovnem mestu, odpovedi pogodbe o zaposlitvi).

Pomemben pa je nov 8. člen ZDR, ki določa, da je delodajalec v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, se šteje tudi sam poseg v osebnostno pravico kandidata ali delavca, zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona, ki ga je utrpel kandidat ali delavec. Predlog zakona tako odstopa od splošne civilne ureditve odškodnin za nepremoženjsko škodo, saj ni potrebno, da kršitev/poseg v pravico povzroči nastanek duševnih bolečin. Za plačilo odškodnine tako zadostuje že samo (dokazano) dejstvo, da je prišlo do trpinčenja na delovnem mestu, ni pa potrebno hkrati dokazovati, da zaradi trpinčenja delavec trpi duševne bolečine. V praksi imajo delavci namreč zelo pogosto težave v zvezi s samim dokazovanjem duševnih bolečin oziroma same intenzivnosti oziroma trajanja teh bolečin. Zgodi se, da delavci takoj, ko se nad njimi začne izvajati trpinčenje (iz različnih razlogov – lahko tudi zaradi strahu, sramu, ...), ne gredo do svojega osebnega zdravnika, ne koristijo bolniškega staleža, zato je navedene duševne bolečine, ki jih delavci zatrjujejo, zelo težko dokazati. V zvezi s

Pravosodni bilten 1/10 z dne 26. 7. 2010

4 Povzeto iz dr. Brečko, Daniela: Recite mobingu ne, Obvladovanje psihičnega in čustvenega nasilja, Planet GV, Ljubljana, 2010

5 V Nemčiji je delovno sodišče v Thüringu v sodbi št. 5 Sa 403/00 z dne 10. aprila 2001 odločilo, da je od vsakega posameznega primera odvisno, ali gre za mobbing. Pri tem je treba upoštevati, ali je ravnanje v splošnem smislu običajno ali pravno dopustno in, če je stopnjevanje takega ravnanja tudi potrebno. V delovno pravnem pomenu pa mobbing obsega ponavljajoča se, sistematična, sovražna dejanja, šikaniranje ali diskriminacijo, ki običajno odstopajo od cilja, ki je v skladu s pravom, niso koristna za družbo in prizadenejo oškodovančev osebno pravico do dostojanstva oziroma čast in zdravje. Glej Mordej, Alenka: Premajhna ozaveščenost o mobingu, Pravna praksa, 2010, št. 44, stran 10

6 Besedilo predloga zakona je povzeto iz spletne strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

tem iz **sklepa VDSS opr. št. Pdp 387/2007**⁷, izhaja da pri presoji utemeljenosti odškodninskega zahtevka po višini ni odločilno dejstvo, da si tožeče stranke niso poiskale zdravniške pomoči.⁸ To namreč še ne pomeni, da niso duševno trpele (dovolj intenzivno, da bi bile upravičene do denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo), saj že sama dalj časa trajajoča duševna stiska predstavlja nepremoženjsko škodo, za katero je oškodovanec upravičen do satisfakcije.⁹ V tem sporu je tudi pomembno, da je sodišče prve stopnje zahtevkov tožečih strank zavrnilo iz razloga, ker je štelo, da tožniki niso dokazali obstoja škode. V **sodbi in sklepu opr. št. Pdp 945/2008** je sodišče obrazložilo, da ni potrebno, da bi bilo psihično ravnovesje tožnice porušeno do te mere, da bi potrebovala pomoč psihiatra. Po drugi strani pa je VDSS v **sklepu opr. št. Pdp 1297/2006** navedlo, da pojav mobinga, zaradi strahu pred izgubo službe, vpliva na povečano odsotnost z dela.

Hkrati je v 8. členu predloga ZDR določeno, da mora biti denarno povračilo učinkovito in sorazmerno s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec. Navedena določba je v zakon prišla kot posledica evropske zakonodaje in sodne prakse,¹⁰ ki zahtevata, da morajo biti sankcije oziroma odškodnine za kršitve učinkovite, sorazmerne in odvratilne (to pomeni, da morajo imeti t.i. preventivno in kaznovalno funkcijo). Namen odškodnine oziroma predvsem višine odškodnine naj bi bil v tem, da bi delodajalec v prihodnje zagotovil varstvo oziroma preprečil, da bi do trpinčenja sploh prišlo.

V drugem odstavku 47. člena predloga ZDR je na novo predlagana obveznost delodajalca, da o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (pisno, z uporabo informacijske tehnologije ali na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca). Zaradi neizpolnjevanja obveznosti naj bi imel inšpektor pooblastilo tudi za izdajo ureditvene odločbe. V sporih pred našim sodiščem delavci zelo pogosto navajajo, da niso bili seznanjeni s pravilnikom oziroma internim aktom, ki določa sam postopek, kako ravnati v primeru, da si žrtev trpinčenja. Pri tem je v internih aktih določeno tudi, na koga naj se delavci v takšnih primerih obrnejo. Problem se pojavi v primerih, ko delavci zatrjujejo, da vodilni delavci ali celo direktor nad njim izvaja trpinčenje, hkrati pa so ravno te osebe določene kot zaupniki oziroma kontaktne osebe, na katere naj se delavci obrnejo, če se nad njimi izvaja trpinčenje. Ker v primeru (izključno) odškodninskih (denarnih) terjatev delavcev ni potrebno predhodno uveljavljati odpravo kršitev pri delodajalcu in šele nato (v nadaljnjem roku 30 dni po tem, ko delodajalec v roku 8 delovnih dni ne odpravi kršitev) sprožiti postopek pred sodiščem, dejstvo, da delavec od delodajalca ni zahteval odprave kršitev ne vpliva na sam sodni postopek in varstvo pravic. Kot že pojasnjeno na začetku pa je to lahko razlog, da stranki šele na sodišču začneta komunicirati in reševati spor, ki bi ga lahko učinkovito in z manj stroški rešili že prej, če bi se pogovarjali.

7 Tožeče stranke so s tožbo v predmetnem sporu zahtevale izplačilo denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo, ki so jo utrpeli zaradi (verbalnega) spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Navajale so, da so bile s strani tožene stranke oziroma njenih delavcev nazivane z neprimernimi izrazi, pošiljana so jim bila elektronska sporočila s pornografsko vsebino, kar ima znake psihičnega nasilja na delovnem mestu, ko je delavec – običajno iznenada in brez pravega vzroka – izpostavljen gredemu ravnanju, ki se izkazuje s sovražno in neetično komunikacijo, žaljivimi opazkami in zasmehovanjem, podcenjevanjem, neutemeljenim kritiziranjem, vpitjem in sramotjenjem.

8 Prvi tožnik je navajal, da je imel krče v želodcu in trebuhu, slabe občutke, podvržen je bil psihičnim obremenitvam, ki so negativno vplivale na težave, povezane s povišanim krvnim pritiskom. Drugega tožnika je prizadelo zmerjanje in grožnje, zaradi česar se je čutil ponižanega in osramočenega, to pa je vplivalo na diagnosticirano sladkorno bolezen. Tretja tožnica je izpovedala, da se je tresla, počutila se je neprijetno, zamorjeno in ponižano. Četrta tožnica pa je vsebino prejetih elektronskih sporočil dojela kot nesprejemljivo in žaljivo, zaradi česar je bila ponižana.

9 Iz sodbe nemškega delovnega sodišča izhaja, da so delavca (tožnika) užalili pred stranko, zaradi česar je zbolel za depresijo in bil za dve leti nesposoben za delo. Sodni izvedenec je ugotovil, da je podana vzročna zveza med ravnanjem in posledico. Glej Mordej, Alenka: Premajhna ozaveščenost o mobingu, Pravna praksa, 2010, št. 44, stran 10

10 V zadevi Coleman (sodba C-303/06 z dne 17. 7. 2008) je Sodišče Evropske unije obravnavalo diskriminacijo na podlagi invalidnosti, pri čemer pa je to prva zadeva, v kateri je sodišče upoštevalo diskriminacijo zaradi povezave in prva zadeva pred Sodiščem Evropske unije, ki se nanaša na trpinčenje, nadlegovanje delavke. Tožnica je bila zaradi invalidnosti sina v službi manj ugodno obravnavana kot njeni sodelavci, hkrati pa jo je delodajalec ves čas nadlegoval oziroma trpinčil.

4. POSEBNOSTI TOŽBENIH ZAHTEVKOV

V večini evropskih držav se trpinčenje pogosteje pojavlja v javnem kot v zasebnem sektorju, kar se kaže tudi na našem sodišču, saj je s strani javnih uslužbencev vloženi več tožb kot s strani delavcev, ki so zaposleni v gospodarstvu. Kljub temu menim, da (žal) še vedno veliko primerov trpinčenja na delovnem mestu ostane prikritih, po drugi strani pa bi lahko v resnici najbrž veliko primerov domnevnega trpinčenja kvalificirali kot značajsko nekompatibilnost med delavcem in delodajalcem.¹¹

Natančnih števil o tem, koliko je dejansko tožb oziroma koliko tožbenih zahtevkov se nanaša (tudi) na plačilo odškodnine zaradi trpinčenja na našem sodišču nimamo, saj se posamezne tožbe nanašajo npr. na samo odpoved pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa delavec zahteva še plačilo odškodnine zaradi trpinčenja. Veliko je tudi primerov, ko delavec zgolj poda trditveno podlago v zvezi s tem, da naj bi npr. do same odpovedi pogodbe o zaposlitvi prišlo iz razloga, ker je bil že dalj časa izpostavljen trpinčenju na delovnem mestu, vendar hkrati ne zahteva tudi plačila odškodnine. Če se v teh primerih ugotovi, da dejansko obstaja razlog, zaradi katerega je bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi, potem sodišče zgolj na kratko obrazloži, da niso utemeljene navedbe delavca (oziroma tožnika) v zvezi s tem, da naj bi bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi posledica trpinčenja na delovnem mestu.

Včasih delavec poda navedbe glede trpinčenja le kot pogajalsko izhodišče, saj pri tem ne poda niti zadostne trditvene podlage, prav tako pa ne predlaga v zvezi s tem tudi nobenih dokazov. V **sodbi opr. št. VIII Ips 575/2007**¹² je npr. Vrhovno sodišče Republike Slovenije (v nadaljevanju VSRS) navedlo, da je tožnik zgolj pavšalno zatrjeval, da je bil trpinčen. Enako je navedlo tudi v **sodbi opr. št. VIII Ips 466/2007**.

5. DOKAZNO BREME

Če delavec v sporu navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da delodajalec ni zagotavljal varstva pred trpinčenjem, je dokazno breme (da je zagotovil tako delovno okolje, v katerem delavec ni izpostavljen trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev) na strani delodajalca (drugi odstavek 45. člena ZDR). ZDR je tako uzakonil pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu, vendar se „hudič skriva v podrobnostih“.¹³ Kljub temu, da mora delodajalec dokazati, da delavec ni bil izpostavljen trpinčenju oziroma, da je zagotovil takšno delovno okolje, da delavec ni bil izpostavljen trpinčenju, je delavec tisti, ki mora najprej navesti vsa relevantna dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je do trpinčenja prišlo. In prav tukaj imamo v praksi velike težave, saj so v kar velikem številu primerov tožbe presplošne. Delavci namreč na splošno navajajo, da jim delodajalec ni zagotovil npr. delovnih nalog, ne navajajo pa konkretnih dogodkov. Delodajalec se potem brani zoper očitke, vendar tudi zelo na splošno, ker konkretni dogodki niso navedeni. Šele potem ob zaslišanju pa želijo delavci izpovedati konkretne primere, ki se nanašajo na očitano kršitev, vendar s svojo izjavo ne morejo nadomestiti trditvene podlage. Sodišče torej ne more in ne

11 Glej dr. Mežnar, Špelca: Odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in mobinga, Delavci in delodajalci, 2-3/2010/X.

12 Tožnik je v reviziji navajal, da se je nad njim daljše časovno obdobje izvajalo trpinčenje, česar sodišča niso upoštevala. Poudaril je, da je starejši delavec (čeprav je bil ob odpovedi star šele 52 let in ga ni mogoče šteti za starejšega delavca), naloženi pa so mu bili projekti, ki očitno niso bili izvedljivi brez dodatnih znanj in strokovnega tima. Tožena stranka pa je nasprotno navajala, da so bili odnosi z nadrejenim delavcem dobri, da tožniku nihče ni odklonil sodelovanja, da je imel možnost izobraževanja in rok izdelave projektov se je podaljševal v njegovo korist.

13 Glej dr. Mežnar, Špelca: Odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in mobinga, Delavci in delodajalci, 2-3/2010/X.

sme dopustiti, da tožnik navaja primere, ko naj bi po njegovem mnenju prišlo do trpinčenja, če tega ni že prej navajal v svojih vlogah, saj se v nasprotnem primeri krši načelo kontradiktornosti, kar pomeni, da toženi stranki, tj. delodajalcu ni dana možnost, da se izjasni o očitanih kršitvah. Po drugi strani pa imamo tožbe, ki obsegajo po več kot 100 strani, kjer pa tožniki dejansko opišejo prav vse dogodke, ki naj bi po njihovem mnenju predstavljali trpinčenje. V teh primerih se največkrat pokaže, da je potrebno pri tem seveda uporabiti razum in navajati le tista dejstva in zanje predlagati dokaze, ki dejansko predstavljajo trpinčenje. Ni smiselno, da se v tožbah navajajo prav vsa dejstva, saj so morda nekatera od njih posledica zgolj in samo subjektivnega dožemanja posameznega dogodka kot trpinčenja, medtem ko objektivno gledano ti dogodki ne predstavljajo odstopa od normalnih medsebojnih odnosov, temveč je to posledica tega, da zaradi „konfliktnih odnosov“ tudi čisto vsakdanje dogodke oškodovanec presoja skozi prizmo trpinčenja.

6. ELEMENTI ODŠKODNINSKE ODGOVORNOSTI

Ne glede na to, da je dokazno breme, da do trpinčenja v posameznem primeru (v okviru trditvene podlage) ni prišlo na strani delodajalca, pa je vendarle delavec tisti, ki mora izkazati (vse) elemente odškodninske odgovornosti. Za to, da je podana odškodninska odgovornost delodajalca morajo biti namreč kumulativno podani vsi elementi, in sicer mora biti izkazano, da je šlo za nedopustno oziroma protipravno ravnanje ali, da je podana opustitev (izvajanje trpinčenja, opustitev sprejema ustreznih ukrepov, nepreprečitev trpinčenja), da je nastala škoda (nematerialna in materialna), podana mora biti tudi vzročna zveza med nedopustnim oziroma protipravnim ravnanjem in nastalo škodo. Hkrati se domneva, da je krivda podana (to pomeni, da povzročitelj škode za škodo odgovarja, če ne dokaže, da ni kriv) tako, da oškodovancu, to je delavcu, tega elementa ni potrebno dokazovati.

7. PRIMERI TRPINČENJA

Zelo pogosti primeri v praksi so, da delodajalec delavcu odvzame delovne naloge oziroma mu ne zagotavlja več dela. V skladu z določbo 41. člena ZDR je delodajalec dolžan delavcu zagotavljati delo, za katero sta se dogovorila s pogodbo o zaposlitvi (prvi odstavek). Prav tako pa mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, ki jih delavec potrebuje, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti (drugi odstavek).¹⁴ V **sodbi VDSS opr. št. Pdp 41/2010** je sodišče zavrnilo tožbeni zahtevek tožnice za plačilo odškodnine za duševne bolečine oziroma poseg v osebno dostojanstvo v višini 55.454,04 EUR. Ugotovilo je, da direktor tožene stranke, ko je nastopil svojo funkcijo, ni prekinil komunikacije s tožnico, ugotovilo je, da ji niso bile dodeljene naloge, ki bi bile pod ravniyo poklicne kvalifikacije, da ji ni bilo onemogočeno napredovanje in, da vedenje do nje ni bilo arogantno in vzkipljivo.¹⁵

Poleg tega, da delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pa so tudi primer, ko mu hkrati tudi ne zagotavlja delovnega prostora. Iz **sodbe VDSS opr. št. Pdp 831/2011** tako izhaja, da

14 Iz sodbe nemškega delovnega sodišča izhaja, da gre za mobing, če se delavcu dvajsetkrat izrazi, da ni zaželen, da se prezre njegova želja po uspešnosti, da se ga omejuje v poklicni perspektivi, da se njegova delovna sposobnost minimizira in, da prihaja do diskreditacije s strani tretje osebe. V drugem primeru pa tožniku ni bil dodeljen posel v skladu s pogodbo in je bil dalj časa neupravičeno brez dela. Tožnik je bil vodilni delavec v nekem podjetju, v katerem mu je vodja leta 2001 obljubil, da ko bo končal naloge, bo leta 2002 prevzel drugo delovno področje. Tožniku od sredine leta 2002 ni bila dodeljena nobena naloga, šele sredi leta 2004 pa je dobil nalogo, ki je bila očitno podvrednotena. Glej Mordej, Alenka: Premajhna ozaveščenost o mobingu, Pravna praksa, 2010, št. 44, stran 10

15 Tožnica je navajala, da naj bi jo direktor pozdravljal „s spoštovanjem“, pri čemer ji je ob priložnosti, ko je z izrazitim negodovanjem in kritiko njenega dela sprejel revizijsko poročilo, dejal, da bo nalašč v posmeh delu kontrolinga, revizijsko poročilo (ki je bilo ocenjeno negativno) pozdravil s spoštovanjem. Poleg tega je tožnica očitala direktorju, da jo je izoliral. Z njo je prekinil komunikacijo ter ji dodeljeval naloge pod njeno kvalifikacijo, prav tako po njegovem prihodu ni bila več vabljen na kolegije.

nezagotavljanje dela, postavitve pisalne mize v drug oddelek, da je ves čas pod nadzorom s kom govori in kaj govori, da se ga sodelavci izogibajo, ker so bili pod verbalnim in psihičnim pritiskom direktorja (v kolikor se bodo z njim pogovarjali ali poslušali, bodo izgubili službo) pomeni znake psihičnega nasilja. Zaradi tega je bila tožniku priznana odškodnina v višini 6.000,00 EUR.

Večkrat se kot trpinčenje navaja premestitev na druga delovna mesta. V **sklepu VDSS opr. št. Pdp 1297/2006** je navedeno, da naj bi bila tožnica izpostavljena spolnemu nadlegovanju s strani nadrejenega, zaradi neposluha pa je bila premeščena na neprimerno delovno mesto. Tožnica je tožbo vložila hkrati zoper direktorja tožene stranke in toženo stranko, in sicer je od njiju solidarno zahtevala izplačilo odškodnine v višini 8.400,00 EUR. Sodišče prve stopnje je v tem sporu zahtevek zavrnilo, ker je ugotovilo, da med ravnanji prvo in drugotožene stranke ter zdravstvenim stanjem tožnice ni vzročne zveze, vendar je VDSS na podlagi pritožbe tožnice pritožbi ugodilo. V **sodbi VDSS opr. št. Pdp 404/2010** pa je tožnica navajala, da naj bi bila premeščena, ker je zaprosila za varstvo in zaščito pred šikaniranjem. Hkrati je zatrjevala, da jo nadrejena grobo šikanira, ji grozi in o njej širi neresnice ter zahtevala plačilo odškodnine v višini 100.000,00 EUR, kar je sodišče pravnomočno zavrnilo. V tem sporu je sodišče pojasnilo, da o **šikaniranju** govorimo, kadar imetnik pravico izvršuje z izključnim namenom drugemu škodovati oziroma kadar delodajalec vodi postopek v zvezi z delavčevimi pravicami in obveznostmi izključno z namenom delavcu škodovati (enaka definicija je navedena tudi v **sodbi Višjega sodišča v Mariboru, opr. št. I Cp 579/2007**, pri čemer je še navedeno, da šikaniranje pomeni namerno povzročanje nevšečnosti, neprijetnosti, zapostavljenosti, namerno nezakonito (pokvarjeno) premeščanje na nižje delovno mesto). Za **mobbing** gre v primeru sistematičnega in dalj časa trajajočega slabega ravnanja, ki žrtvi povzroči socialne, psihične in zdravstvene težave. **Diskriminacija** pa je dejanje, s katerim delodajalec postavlja delavca v neenakopraven položaj ali mu prizna manj pravic in ugodnosti v primerjavi s sodelavci.

Obveznost delodajalca v skladu z določbo prvega odstavka 45. člena ZDR pa je tudi zagotavljanje takšnega delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. V zvezi s tem je potrebno opozoriti na že zgoraj naveden **sklep VDSS opr. št. Pdp 387/2007**, v katerem je VDSS obrazložilo, da je tožena stranka ravnala protipravno, ker ni zagotovila opisanega delovnega okolja oziroma, ker ni preprečila neželenega ravnanja.

V **sodbi in sklepu opr. št. Pdp 945/2008** je navedeno, da različni pritiski, ki jih je tožena stranka vršila nad tožnico (poskus razporeditve na nižje delovno mesto, ocena neuspešnosti, nižanje plače, očitane odgovornosti za inventurni manjko, pritisk na lečečo zdravnico) predstavljajo nedopustno ravnanje in je tožena stranka odgovorna za škodo, ki jo je delavka utrpela. V konkretnem primeru pa je sodišče tudi poudarilo, da je vročevalec v imenu tožene stranke neprimerno ravnal pri vročanju, saj je na vrata tožničinega bivališča nalepil pisno opozorilo in odpoved pogodbe o zaposlitvi tako, da je bilo vsakemu mimoidočemu na ogled. Najmanj kar bi bilo pričakovati od delodajalca je to, da pisanje zapre v kuverto in ga ne obeša na vrata vsem na ogled.

Iz **sodbe VDSS opr. št. Pdp 1047/2010** izhaja, da ima znake trpinčenja na delovnem mestu govorjenje v povišanih tonih, kričanje, večkratno opominjanje na storjene napake, slabšalne oznake narejenega dela in oznaki, da je „ovca“ ali „mevža“, zaradi dopuščanja takega vedenja pa je bilo toženi stranki naloženo plačilo odškodnine v višini 7.250,00 EUR.¹⁶ Enako je VDSS s **sodbo Pdp 814/2007** tožnici prisodilo odškodnino v višini 4.041,23 EUR, ker je ugotovilo, da tožena stranka

¹⁶ S tožbo je tožnik (policist) zahteval plačilo odškodnine za nematerialno škodo v višini 17.000,00 EUR, zaradi tega, ker naj bi bil v obdobju od marca ali aprila 2005 do decembra 2005 izpostavljen trpinčenju. Pri tem je VDSS v obrazložitvi navedlo, da tudi, če bi držalo, da je bil tožnik neorganiziran, da je delal napake, to ne opraviči nedopustnih ravnanj tožene stranke, da bi morali imeti vodstveni delavci do tožnika več razumevanja in, da bi moral biti njihov odnos bolj kulturn.

pri delu ni zagotovila varovanja in spoštovanja delavčeve osebnosti. Ugotovljeno je bilo, da je vodja podružnice z zasmehovanjem in žaljivimi opazkami sistematično kontinuirano napadal tožnico ter jo spravil v duševno stisko.¹⁷

Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. V zvezi s tem je zanimiva odločitev VDSS (**sklep opr. št. Pdp 96/2010**), da glede na to, da je bila tožnica pri toženi stranki v delovnem razmerju in je bila, kljub funkciji sindikalne zaupnice v podrejenem položaju, tudi zanjo v celoti veljajo določbe ZDR, ki se nanašajo na prepoved trpinčenja na delovnem mestu in varovanje dostojanstva delavca na delu.¹⁸ Tudi v tem sporu je tožnica odškodninsko tožbo vložila zoper ravnatelja in delodajalca ter od obeh solidarno zahtevala izplačilo 16.000,00 EUR (oziroma najprej 55.000,00 EUR).

V **sodbi opr. št. Pdp 694/2011** pa je VDSS navedlo, da v kolikor je tožena stranka spremenila notranjo organizacijo in zaradi tega tožniku podala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, to ne pomeni, da je nad tožnikom izvajala mobbing. Prav tako nesledenje delodajalca predlogom podrejenih ne pomeni šikaniranja in tudi ne izvajanja pritiskov na delavce, tega pa ne predstavlja niti odvzem službenega avtomobila med dopustom.

8. VIŠINA ODŠKODNINE

Kot že zgoraj navedeno je v predlogu zakona določeno, da mora biti denarno povračilo v primeru izkazanega trpinčenja učinkovito in sorazmerno s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec. Namen odškodnine ni zgolj v tem, da žrtev trpinčenja doseže neko primerno satisfakcijo, ampak je namen predvsem v tem, da se kaznuje delodajalca, ki ni zagotovil vseh potrebnih ukrepov, hkrati pa se prepreči, da bi se tudi v prihodnje nadaljevalo trpinčenje (istega ali drugih delavcev). V zvezi s samo višino odškodnine opozarjam na sodbe nemških delovnih sodišč, v katerih je bila delavcem priznana odškodnina v višini 24.000,00 EUR oz. 25.000,00 EUR, kar je bistveno več kot je bila dosedaj prisojena odškodnina pred našim sodiščem. Višina odškodnine bi morala biti tako visoka, da zadosti merilom učinkovitosti, sorazmernosti in preventive. Odškodnina deluje odvračilno (zastrašujoče) takrat, ko delodajalec njeno plačilo občuti kot eksistenčno pomemben odhodek. Imeti mora tako specialno- kot generalno- preventivno vlogo – konkretnega delodajalca mora odvrniti od tega, da bi ponovil trpinčenja, hkrati pa mora vplivati na druge delodajalce, da bi s trpinčenjem sploh poskusili. Odškodnina bo toliko bolj učinkovita, kolikor višja bo v razmerju do premoženja oziroma dohodkov, ki jih ustvari delodajalec.¹⁹ Dejavnik, ki poleg stopnje delodajalčeve krivde še lahko vpliva na višino odškodnine, je poleg pomena zavarovane dobrine (človekovega dostojanstva), še zlasti obseg nastale škode pri oškodovancu (npr. hude depresije kot posledica trpinčenja in potreba po daljšem zdravljenju). Na višino odškodnine pa ne sme vplivati višina plače oškodovanca, saj je vrednost temeljnih osebnostnih pravic univerzalna in ne more biti odvisna od tega, koliko je mesečno „vreden“ delavec. Prav tako pa mora biti odškodnina tudi sorazmerna. To pomeni, da mora biti odmerjena v pravem razmerju do povzročene škode in temeljnega cilja – tj. prepovedi trpinčenja. V tem okviru se lahko upošteva tudi delodajalčeva krivda, saj ne bi bilo primerno (sorazmerno), če bi delodajalcu z majhnih številom zaposlenih, ob najnižji stopnji krivde sodišče naložilo plačilo tolikšne odškodnine, da bi ga to eksistenčno ogrozilo.²⁰ V obrazložitvi

17 Tožnica je bila približno deset mesecev s strani vodje podružnice deležna žaljivk in grdega ravnanja, zmerjal jo je in ji govoril, da je nesposobna, neumna, nora, da laže, da jo bo lastnoročno uničil, po telefonu pa ji je rekel „ti prasica mala“. Zaradi vse hujšega pritiska se je bala hoditi v službo, slabo se je počutila, ni mogla spati, šla je tudi na policijo, ki pa ni ukrepala.

18 Tožnica je v tem sporu zatrjevala, da so se njene težave začele šele z nastopom in zaradi njene funkcije sindikalne zaupnice in tudi dogodki, ki jih je opisovala so bili povezani z njeno funkcijo sindikalne zaupnice.

19 Alenfeleder kot primer učinkovite odškodnine v primeru podjetja s prihodki višjimi od 10 milijard evrov letno, omenja zahtevek vsaj 50.000,00 EUR. Dejansko prisojena odškodnina je znašala 10.000,00 evrov oziroma 0,0001% prihodkov, kar na podjetje bržkone ni delovalo posebej zastrašujoče.

20 Glej dr. Mežnar, Špelca: Odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in mobinga, Delavci in delodajalci, 2-3/2010/X.

sodbe opr. št. Pdp 814/2007 (z dne 18. 10. 2007) je VDSS navedlo, da se sodna praksa v zvezi z odškodnino zaradi psihičnega nasilja na delovnem mestu še ni izoblikovala. Pri tem je pojasnilo, da primerjava z odškodninami zaradi razžalitve v civilnih postopkih pokaže, da je zahtevani znesek odškodnine ustrezen.

9. ZAKLJUČEK

Glede na ostale države članice EU je zakonodaja na področju trpinčenja pri nas ustrezna in omogoča žrtvam trpinčenja tudi ustrezno zaščito. Kljub predvidenim spremembam ZDR pa v spremembah ni predvideno, da bi bil denarno kaznovan v primeru dokazanega trpinčenja dejanski povzročitelj trpinčenja.²¹ Na našem sodišču do sedaj še nisem zasledila primera, da bi delodajalec, ki je zaradi tega, ker je bilo pred sodiščem ugotovljeno, da je bil posamezen delavec žrtev trpinčenja, zaradi česar je bila delavcu priznana odškodnina, to odškodnino potem terjal nazaj neposredno od povzročitelja (kot regresni zahtevek). Prav tako pa bi bilo potrebno zoper povzročitelja trpinčenja sprožiti postopek odpovedi iz krivdnega razloga, saj je s svojim ravnanjem kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

V zvezi s samim trpinčenjem je bistveno, da delodajalec delavca ne sme žaliti ali se do njega nasilno vesti. Če delodajalec kljub opozorilom delavca ne prepreči takega ravnanja s strani drugih delavcev, ima delavec pravico do odškodnine. Ta odškodnina pa mora biti dovolj visoka (oziroma višja kot jo trenutno pozna sodna praksa), da bo s tem priznana tako preventivna kot kaznovalna funkcija odškodnine in ne zgolj (satisfakcija) zadoščenje oškodovancu.

Opozorilo: Stališča in mnenja, ki so predstavljena v tem prispevku so moja osebna stališča in mnenja in jih ni mogoče šteti kot stališča in mnenja sodišča, na katerem sem zaposlena.

²¹ Na to je opozorjeno v prispevku Mlinarič, Pavla: Mobing, Pravna praksa, 2006, št. 12, stran 19