

SODNA PRAKSA DELOVNIH SODIŠČ NA PODROČJU TRPINČENJA

mag. Klavdija Erjavec

Delovno in socialno sodišče v Ljubljani



SPLOŠNO

4. odstavek 6a. člena ZDR (*prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu*)

Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. 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.

44. člen (splošno)

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in zaščititi delavčevo zasebnost.

SPLOŠNO

45. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) **Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, 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.**

(2) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je **dokazno breme na strani delodajalca.**

(3) V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, je **delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.**

SPLOŠNO

110. člen (splošno)

(1) Delavec ali delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

(2) Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

112. člen (razlogi na strani delodajalca)

(1) Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

...

– mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,

– delodajalec **ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem** na delovnem mestu v skladu s 45. členom tega zakona.

(2) Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prejšnjega odstavka upravičen do **odpravnine**, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, **in do odškodnine** najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

SPLOŠNO

ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH (Ur. I. RS, št. 56/02 s spremembami)

15. člen (načelo varovanja poklicnih interesov)

(1) Javnega uslužbenca mora delodajalec varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela.

15a. člen (načelo prepovedi nadlegovanja)

Prepovedano je vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

UREDBA O UKREPIH ZA VAROVANJE DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIH V ORGANIH DRŽAVNE UPRAVE

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

3. odstavek 45. člena ZDR

V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

184. člen ZDR (odškodninska odgovornost delodajalca)

(1) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.

(2) Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

ELEMENTI ODŠKODNINSKE ODGOVORNOSTI: - podani kumulativno

- *nedopustno ravnanje oz. protipravno ravnanje (izvajanje mobinga + nesprejem ustreznih ukrepov, nepreprečitev mobinga)*
- *nastanek škode (nematerialna + materialna škoda) + PREDLOG (že sam poseg v osebnostno pravico)*
- *vzročna zveza*
- *odgovornost*

PREDLOG ZDR

5. odstavek 7. člena ZDR (prej 6a. člen ZDR)

Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen **neugodnim posledicam zaradi ukrepanja**, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

nov 8. člen ZDR

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu je delodajalec 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 osebno 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. **Denarno povračilo mora biti učinkovito in sorazmerno škodo**, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec.

PREDLOG ZDR

nov 2. odstavek 45. člena ZDR

O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka **mora delodajalec obvestiti delavce** na pri delodajalcu običajen način (pisno, z uporabo informacijske tehnologije ali na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca).

POSEBNOSTI TOŽB

- veliko (posameznih) tožb oziroma tožbenih zahtevkov (hkrtati z vložitvijo tožbe zaradi odpovedi POZ) – malo sodnih odločb (pogosto na koncu na kratko obrazložena odločitev v zvezi z zavrnitvijo)
- stranki spora (tožena stranka – delodajalec + posameznik – solidarna odgovornost) (**Pdp 387/2007, Pdp 1297/2006, Pdp 96/2012**)
- zgolj navedbe o trpinčenju – brez dokaznih predlogov (kot pogajalsko izhodišče) (**VIII Ips 466/2007, VIII Ips 525/2007**)
- čas vložitve tožbe – po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu – izjemoma še v času trajanja delovnega razmerja
- razlogi za prenehanje delovnega razmerja (izjemoma izredna odpoved POZ s strani delavca)

POSEBNOSTI TOŽB

- največ tožb s strani javnih uslužbencev (**Pdp 1484/2008, Pdp 404/2010**) – manj delavci v gospodarskih družbah
- višina tožbenih zahtevkov – kaj so razlogi? + dejansko priznana odškodnina + posledice visokih tožbenih zahtevkov (**Pdp 814/2007**)
- obsežnost navedb in dokaznih predlogov
- največkrat hkrati očitanih več nedopustnih ravnanj
- vertikalno (posameznik ali skupina nadrejenih – posamezni delavec ali skupina delavcev) in horizontalno (ista organizacijska raven – sodelavci) - kumulacija

POSEBNOSTI TOŽB

- najpogosteje zatrjevani razlogi – nalaganje dela (pod ravno dosežene izobrazbe), odvzem dela oz. nezagotavljanje dela, izolacija, zahteve, da spoštuje predpise (v primeru kršitev – opomin), (ne)napredovanje, (ne)uspešnost, neupoštevanje predlogov, psihično nasilje, kričanje, odpoved POZ... (Pdp 945/2008, Pdp 1257/2009, Pdp 814/2007, Pdp 404/2010 + Pdp 1484/2008, Pdp 41/2010, Pdp 1047/2010, Pdp 814/2007, Pdp 831/2011, Pdp 694/2011)
- sindikalni zaupnik (Pdp 96/2012)
- diskriminacija – trpinčenje (ni nujno povezano z eno ali več osebnimi okoliščinami) VIII Ips 525/2007
- ni dopustna ugotovitvena tožba in tožba, da se prepove ravnanja, ki predstavljajo trpinčenje (Pdp 322/2009)

OBVEZNOSTI DELODAJALCA

- obveznost delodajalca, da prepreči trpinčenje – kakšni so ukrepi ??? (sprejem pravilnikov, imenovanje zaupnikov postopek ravnanja delavca pred podajo odpovedi, kazni za kršitelje – resnična rešitev???)
- znižan dokazni standard – delavec navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo
- **OBRNJENO DOKAZNO BREME** – če delavec zatrjuje, da je bil izpostavljen trpinčenju, mora delodajalec pred sodiščem dokazati, da trpinčenja ni bilo oziroma, da je naredil vse potrebno, da se ne bi pojavil + ko se pojavi, kakšni so bili nadaljnji postopki (**II Ips 673/2004**)

SODNE ODLOČBE

- **definicija trpinčenja (mobbinga) (Pdp 265/2009)** – specifična oblika obnašanja na delovnem mestu, ko posameznik ali skupina sistematično psihično grdo ravna ali ponižuje drugo osebo z namenom, da škodi ugledu, časti, človeškemu dostojanstvu in osebni integriteti, vse do prenehanja delovnega razmerja; običajno se z mobingom razume večkrat ponovljen napad na posameznika, lahko pa pomeni kakršnokoli neprimerno ravnanje z namenom povzročiti škodo posamezniku ali skupini; pomembna elementa sta namen in povzročitev škode - **(Pdp 814/2007, Pdp 1484/2008, Pdp 404/2010, Pdp 1297/2006, Pdp 1047/2010)**

SODNE ODLOČBE

- **obveznost delodajalca + elementi odškodninske odgovornosti – (Pdp 387/2007, Pdp 814/2007)**
- **zdravniška pomoč (Pdp 387/2007, Pdp 945/2008)**
- **Vrhovno sodišče RS – nepopolna ugotovitev dejanskega stanja kot nedovoljen revizijski razlog (VIII Ips 163/2007, VIII Ips 73/2005, VIII Ips 461/2008, VIII Ips 154/2011)**

NAMESTO ZAKLJUČKA

- **KAJ TO POMENI V PRAKSI? – BREZ TOŽNIKA NI SODNIKA**



**HVALA
ZA VAŠO POZORNOST!!!**

