

SODNA PRAKSA V ZVEZI S TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU

Borut Vukovič*

UDK: 347.9:347.51:349.2

Povzetek: V prispevku je predstavljena sodna praksa, ki se je v delovnih sporih izoblikovala v zvezi s prepovedjo trpinčenja na delovnem mestu. Večina sporov se je nanašala na uveljavljanje odškodninske odgovornosti delodajalca v primeru kršitve te prepovedi. S stališča posameznih elementov odškodninske odgovornosti so predstavljeni primeri, v katerih je bila delavcu dosojena odškodnina za nepremoženjsko škodo. Predstavljen je tudi primer izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila dana delavcu zaradi kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

Ključne besede: trpinčenje na delovnem mestu, kršitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu, obveznost varovanja dostojanstva delavca pri delu, odškodnina za nepremoženjsko škodo, protipravno ravnanje, škoda, vzročna zveza med protipravnim ravnanjem in škodo, krivda, obrnjeno dokazno breme, izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

CASE-LAW ON MOBBING AT THE WORKPLACE

Abstract: The paper presents the case-law which has been formed in labour disputes on the prohibition of mobbing at workplace. Most disputes were about the exercise of employer's liability in the event of breach of this prohibition. From the perspective of individual elements of the tort cases, cases are presented in which the workers were awarded compensation for non-pecuniary damage. Also presented is a case of extraordinary termination of employment contract given to the worker on the grounds of breach of prohibition of workplace mobbing.

* Borut Vukovič, univ. dipl. prav., vrhovni sodnik, Vrhovno sodišče RS
borut.vukovic@sodisce.si

Borut Vukovič, LL.B., Supreme Court Judge, Supreme Court of the Republic of Slovenia

Key words: *workplace mobbing, breach of the prohibition of workplace mobbing, the obligation of protecting dignity of the worker at workplace, compensation for non-pecuniary damage, unlawful conduct, damage, casual link between unlawful conduct and damage, fault, reversed burden of proof, extraordinary termination of employment relationship*

1. UVOD

Izrecna prepoved trpinčenja na delovnem mestu z opredelitvijo tega pojma je bila uzakonjena šele z Zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A, Ur. l. RS 103/2007). Vendar to ne pomeni, da že poprej ni bilo možno nuditi sodnega varstva delavcem, ki so bili prizadeti zaradi takšnih ravnanj. Res pa je, da je bilo število tovrstnih sporov pred uveljavitvijo ZDR-A majhno, potem pa se je začelo vztrajno povečevati. Tako je iz baze podatkov IUS-INFO razvidno, da je Višje delovno in socialno sodišče (v nadaljevanju VDSS) v obdobju po uveljavitvi ZDR-A obravnavalo več kot 70 zadev, ki so se nanašale na spore v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu. Večinoma je šlo za odškodninske zahteve delavcev zaradi nepremoženjske škode kot posledice trpinčenja, v nekaj zadevah pa je šlo za spore o zakonitosti odpovedi pogodb o zaposlitvi, ki so bile dane, ker je tožnik izvajal trpinčenje nad drugimi delavci. Le manjše število teh zadev je bilo obravnavanih na Vrhovnem sodišču RS, kar je tudi razumljivo, saj vtoževani zneski le redko presegajo revizijski prag.

Prispevek se zato opira predvsem na sodno prakso VDSS, še posebej v tistih zadevah, v katerih je bilo ugotovljeno, da je bila kršena prepoved trpinčenja na delovnem mestu.

2. OPREDELITEV TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

Četrti odstavek 7. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS 21/2013) 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«.

Iz takšne opredelitve izhaja, da ne gre za trpinčenje, če nedopustno ravnanje ali vedenje ni ponavljajoče se ali sistematično. Višje delovno in socialno sodišče je zavzelo stališče, da enkratni dogodek (ali pa dva takšna dogodka) ne more(ta) predstavljati trpinčenja na delovnem mestu.¹

Na podlagi opredelitve trpinčenja, kot ponavljajočih se graje vrednih ravnanj, je Vrhovno sodišče zaključilo, da je očitno, da gre za negativna ravnanja v daljšem časovnem obdobju, torej v nekem smislu za nadaljevalna ravnanja, ki šele ob večkratni storitvi oziroma trajnejšem neustreznem vedenju pomenijo trpinčenje.²

Za sistematično (graje vredno, očitno negativno in žaljivo) ravnanje je sodišče opredelilo, da delodajalec delavcu več let ni zagotavljal nobenega dela, da ga je izločil iz delovnega okolja, nadrejeni pa z njim niso komunicirali.³

Ravnanje ali vedenje, ki je graje vredno ali očitno negativno in žaljivo, je lahko zelo različno (primeri za katere je sodišče štelo, da ustrezajo takšni opredelitvi so navedeni v nadaljevanju v razdelku o protipravnosti), tu pa opozarjam na stališče Vrhovnega sodišča RS o tem, da so bila nekatera očitana dejanja lahko sama po sebi neproblematična, vendar pa so izvedena na nesprejemljiv način (povišan glas, mimika obraza, splošen pristop, ki vzbuja strah, storjena ob neprimernem času), lahko so prikrita, pa kot taka pomenijo degradacijo oziroma krnitev ugleda podrejenemu.⁴

3. ODŠKODNINSKI SPORI

Skoraj vsa sodna praksa v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu se nanaša na odškodninske spore zaradi nepremoženjske škode, ki so jo delavci utrpeli zaradi kršitve te prepovedi. Pravna podlaga je določba 8. člena ZDR-1 o tem, da je delodajalec v primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Navedeno pomeni, da morajo biti za obstoj odškodninske odgovornosti podani vsi štirje elementi civilnega delikta:

¹ Pdp 622/2012 z dne 2.8.2012.

² VIII Ips159/2014 z dne 24.11.2014.

³ Pdp 1257/2009 z dne 21.4.2010.

⁴ VIII Ips159/2014 z dne 24.11.2014.

- protipravnost (nedopustnost) ravnanja,
- škoda,
- vzročna zveza med protipravnim ravnanjem in škodo,
- krivda.

3.1. Protipravnost

V čem je protipravnost ravnanja v primeru trpinčenja na delovnem mestu, izhaja že iz same zakonske opredelitve trpinčenja in dolžnosti delodajalca v zvezi s tem. Protipravno je, če delodajalec ne zagotavlja takšnega delovnega okolja, v katerem delavec ne bo izpostavljen trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (prvi odstavek 47. čl. ZDR-1). Protipravno 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 (četrti odstavek 7. čl. ZDR-1).

Tudi pred takšno uzakonitvijo prepovedi trpinčenja na delovnem mestu je bilo pred sodiščem možno uveljavljati protipravnost tovrstnega ravnanja. Tako je Vrhovno sodišče RS v enem od sporov, ki so se nanašali na čas pred uveljavitvijo ZDR-1, zavzelo stališče, da je delavec pred uzakonitvijo prepovedi trpinčenja na delovnem mestu, v primeru npr. žaljivega ravnanja na delu ali v zvezi z delom, lahko uveljavljal odškodnino po splošnih pravilih civilnega prava. V spornem obdobju je veljala določba 44. člena ZDR, ki je določal, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost in upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. Kršitev te obveznosti lahko privede do odškodninske odgovornosti delodajalca po pravilih civilnega prava.⁵

Protipravnost ravnanj, ki pomenijo trpinčenje na delovnem mestu, izhaja že iz ustavne pravice do osebnega dostojanstva in varnosti (34. čl. Ustave RS).

V sporih v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu je sodišče za protipravna štetlo naslednja ravnanja:

- odreditev čakanja na delo in nezagotavljanje dela, čeprav bi tožena stranka tožnika lahko vključila v delovni proces,⁶

⁵ VIII Ips 69/2008 z dne 22.6.2010.

⁶ Pdp 735/2010 z dne 16.12.2010.

- v obdobju devetih mesecev je nadrejeni na delavca kričal, ga zmerjal, dajal slabšalne oznake opravljenega dela in delavčeve osebnosti,⁷
- delodajalčev oče, ki je organiziral delovni proces, je delavca žalil, ga zmerjal, mu grozil in odrejal drugo delo, kot ga je bil dolžan opravljati po pogodbi o zaposlitvi,⁸
- tožena stranka tožniku pet let ni zagotavljala nobenega dela, izključila ga je iz vsakodnevnih komunikacije in mu onemogočala skupinsko delo,⁹
- tožena stranka tožniku ni zagotavljala dela in tudi ne delovnega prostora, nedopustno ga je izključevala iz delovnega procesa, tožnik je bil odrezan od informacij, nihče od odgovornih z njim ni komuniciral,¹⁰
- v obdobju treh mesecev je direktor tožnico zmerjal, jo žalil, kričal nanjo, ji govoril, da je „glupa, budalo in nesposobna“,¹¹
- tožnica je bila več let izpostavljena trpinčenju sodelavke, ki ji je neutemeljeno očitala, da dela ne opravlja dobro, zaradi česar je prihajalo do vsakodnevnih konfliktov, s čimer so bili nadrejeni seznanjeni, pa ji kljub temu niso zagotovili okolja, v katerem ne bi bila izpostavljena trpinčenju (Pdp 1078/2011 z dne 19.4.2012),
- nadrejeni delavec, za katerega ravnanje odgovarja tožena stranka kot delodajalec, je tožnico žalil in zmerjal, uporabljal neprimerne besede, šlo je za ravnanje (komunikacijo, stres), ki presega običajne okvire in je neprimerno. Sodišče se je pri tem oprlo tudi na ugotovitev komisije, ki jo je imenovala tožena stranka, da preveri resničnost očitkov o neustreznih razmerah pri delu,¹²
- tožnica je bila v obdobju enega leta s strani nadrejene delavke deležna groženj in pritiskov, ki so občutno presegali običajno komunikacijo in so se stopnjevali do odhoda tožnice v bolniški stalež.¹³

V vseh navedenih primerih je šlo bodisi za ponavljajoče se ali pa za sistematično ravnanje oziroma vedenje, ki ga je sodišče utemeljeno opredelilo kot graje vredno oziroma očitno negativno in žaljivo.

⁷ Pdp 1047/2010 z dne 10.3.2011.

⁸ Pdp 938/2011 z dne 23.3.2012.

⁹ Pdp 1448/2010 z dne 4.4.2011.

¹⁰ Pdp 831/2011z dne 20.12.2011.

¹¹ Pdp 1038/2011z dne 22.12.2011.

¹² Pdp 479/2012 z dne 30.11.2012.

¹³ Pdp 38/2014 z dne 15.5.2014.

Za protipravno ravnanje pa ni možno šteti utemeljenih pričakovanj in zahtev delodajalca v zvezi z opravljanjem dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Tako je Vrhovno sodišče RS zavzelo stališče, da ni šlo za nedopustno ravnanje, če je v.d. direktorja tožene stranke tožnico po njeni razrešitvi in zaposlitvi na delovnem mestu samostojne svetovalke v času njene prisotnosti na delu omejil na delovne naloge tega delovnega mesta ter ni pristajal na to, da bi tožnica še naprej navzven predstavljala toženo stranko. Sodišče je utemeljeno izhajalo iz objektivne dopustnosti posameznih spornih ravnanj glede na utemeljene interese tožene stranke in položaj tožnice in ne iz njene subjektivne presoje. Za nedopustno ravnanje v smislu 44., 45. in 46. člena ZDR ni mogoče šteti ugotovljenih zahtev in sugestij sveta tožene stranke tožnici v času, ko je opravljala funkcijo direktorice.¹⁴

Vrhovno sodišče RS je ob ugotovitvi, da sta nadrejeni delavki imeli korekten odnos do tožnice, da pa nista mogli tolerirati tega, da nekaterih odrejenih nalog ni opravila do konca, in sta morali zaradi potrebe, da se delo dokonča v predvidenih časovnih okvirih, te naloge odrediti drugim delavcem, je soglašalo z zavrnitvijo zahtevka. Pritrdilo je tudi ugotovitvi, da premestitev tožnice ni bila izvršena z namenom, da se tožnici povzročijo nevšečnosti, ampak zato, ker delo tožnice na dotedanem delovnem mestu ni bilo več potrebno, dodatnega uslužbenca pa je tožena stranka potrebovala v drugi organizacijski enoti.¹⁵

3.2. Škoda

Za kakšno škodo odgovarja delodajalec v primeru kršitve prepoved trpinčenja na delovnem mestu izhaja že iz določbe 8. člena ZDR-1. Ta določa, da je v primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Navedeno pomeni, da delodajalec odgovarja tako za premoženjsko kot nepremoženjsko škodo.

V sodnih postopkih so bile dosojene odškodnine za naslednje pravno priznane škode:

- telesne bolečine in nevšečnosti med zdravljenjem (Pdp 1047/2010 z dne 10.3.2011, Pdp 479/2012 z dne 30.11.2012),

¹⁴ VIII Ips 42/2015 z dne 12.5.2015.

¹⁵ VIII Ips 5/2011 z dne 8.5.2012.

- duševne bolečine zaradi okrnitve osebnostne pravice (Pdp 1078/2011 z dne 19.4.2012, Pdp 831/2011 z dne 20.12.2012, Pdp 1047/2010 z dne 10.3.2011),
- duševne bolečine zaradi zmanjšanja življenjske aktivnosti (Pdp 479/2012 z dne 30.11.2012),
- za strah (Pdp 479/2012 z dne 30.11.2012, Pdp 1047/2010 z dne 10.3.2011),
- duševne bolečine zaradi razžalitve dobrega imena in časti (Pdp1038/2011 z dne 22.12.2011).

Vse navedene zadeve se nanašajo na obdobje pred uveljavitvijo ZDR-1, zato sodna praksa še ni mogla odgovoriti na vprašanje ali nova določba 8. člena ZDR-1 o tem, da se duševne bolečine zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem štejejo kot nepremoženjska škoda, ki je nastala delavcu, pomeni novo obliko pravno priznane škode. Celó v primeru, če bi šteli, da gre za novo obliko nepremoženjske škode, ki je določena s specialnim predpisom, bi tudi tako opredeljene duševne bolečine (zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu), bi še vedno šlo za duševne bolečine, ki so že zajete v širšem pojmu duševnih bolečin zaradi okrnitve osebnostnih pravic v smislu določbe 179. člena OZ. Zakonodajalec s takšnim besedilom očitno ni želel odstopiti od splošnih načel civilnega prava glede pravno priznanih oblik nepremoženjske škode. To je razvidno iz tega, da je prvotni predlog zakona (Poročevalec DZ z dne 19.10.2012) določal, da se kot nepremoženjska škoda, ki je nastala delavcu, šteje tudi sam poseg v osebnostno pravico delavca zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona, ki ga je utrpel delavec. Tako opredeljena nepremoženjska škoda bi v resnici pomenila novo obliko nepremoženjske škode, ki bi bila drugačna od priznanih oblik iz 179. člena OZ, saj zanjo ne bi bilo potrebno, da je oškodovanec utrpel duševne bolečine.

Telesne bolečine kot pravno priznana škoda se nanašajo na prestane telesne bolečine, bodoče telesne bolečine in nevšečnosti v zvezi z zdravljenjem. Dosojene odškodnine za pretrpljene telesne bolečine se dejansko nanašajo na nevšečnosti med zdravljenjem. V eni od sodb je VDSS izrecno ugotovilo, da tožnik v posledici škodnih dogodkov ni trpel fizičnih bolečin, kljub temu pa je, glede na ugotovljene nevšečnosti, upravičen do odškodnine, saj je bilo njegovo zdravljenje dolgotrajno.¹⁶

¹⁶ Pdp 1047/2010 z dne 10.3.2011.

Duševne bolečine zaradi okrnitve osebnostnih pravic so najbolj pogosta (in po mojem mnenju tudi pravno najbolj pravilno opredeljena) oblika nepremoženjske škode, ki je bila priznana v sporih v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu. Priznana je bila tudi v sporih, ki so se nanašali na čas pred uveljavitvijo ZDR-A. Trpinčenje pomeni tako poseg v z ustavo zagotovljeno pravico do osebnega dostojanstva in varnosti (34. čl. Ustave RS), kot tudi v z ZDR-1 zagotovljeno varovanje dostojanstva delavca pri delu.

Za obstoj duševnih bolečin zaradi okrnitve osebnostne pravice ni nujno, da se te izkazujejo z medicinsko dokumentacijo. Sodišče je presodilo, da ni odločilno, da oškodovanci niso poiskali zdravniške pomoči. Že sama dalj časa trajajoča duševna stiska predstavlja nepremoženjsko škodo.¹⁷

Odškodnina za duševne bolečine zaradi zmanjšanja življenjske aktivnosti se praviloma dosodi le, če je gotovo, da bo ta škoda trajala tudi v bodoče. Izjemoma pa se lahko dosodi tudi za duševne bolečine zaradi začasnega zmanjšanja življenjskih aktivnosti, če so te bolečine močnejše intenzivnosti in daljšega trajanja ali če to opravičujejo posebne okoliščine. Poleg tega mora biti začasno zmanjšanje življenjskih aktivnosti takšno, da je škodo, ki je s tem nastala, mogoče razmejiti od drugih oblik oškodovančeve nepremoženjske škode.¹⁸

Če je oškodovancu hkrati dosojena odškodnina za pretrpljene nevšečnosti med zdravljenjem in za duševne bolečine zaradi začasnega zmanjšanja življenjskih aktivnosti, je treba paziti, da ne pride do podvajanja odškodnine za isto škodo. Pri pravilni uporabi obeh institutov se to sicer ne more zgoditi, saj se duševne bolečine zaradi zmanjšanja življenjskih aktivnosti nanašajo na čas po končanem zdravljenju, telesne bolečine pa na čas do konca zdravljenja.

Duševne bolečine zaradi razžalitve dobrega imena in časti so sicer posebna oblika pravno priznane škode iz 179. čl. OZ, kar pomeni, da je denarno odškodnino zanjo možno dosoditi tudi v primeru, če je ta škoda povzročena s trpinčenjem na delovnem mestu. Vendar je treba upoštevati, da tudi odškodnina za duševne bolečine zaradi razžalitve dobrega imena in časti predstavlja eno od oblik odškodnine zaradi posega v osebnostne pravice. Navedeno pomeni, da ni možno zaradi istih škodnih dogodkov hkrati dosoditi odškodnine za duševne bolečine zaradi okrnitve osebnostne pravice in za duševne bolečine zaradi razžalitve dobrega imena in časti.

¹⁷ Pdp 387/2007 z dne 15.2.2008.

¹⁸ Pdp 479/2012 z dne 30.11.2012.

3.3. Vzročna zveza

Ugotavljanje vzročne zveze med protipravnim ravnanjem in nastalo škodo v odškodninskih sporih zaradi trpinčenja na delovnem mestu v praksi sicer ne povzroča posebnih težav. V večini primerov, v katerih je bila ugotovljena odškodninska odgovornost delodajalca, je bila vzročna zveza ugotovljena na podlagi izvedenskega mnenja, ali pa na podlagi izpovedi lečečih zdravnikov.

VDSS je kot zmotno zavrnilo stališče tožene stranke, da je vpliv osebnih lastnosti in stanj oškodovanca na obseg škode potrebno presojati po tako imenovani deljeni vzročnosti. Čeprav je v konkretnem primeru zaradi osebne strukture tožeče stranke obseg škode večji in čeprav je bilo ugotovljeno, da je njena osebna struktura skupaj z intelektualnimi kapacitetami privedla do tega, da je bila škoda večja, tožena stranka še vedno odgovarja za celotno škodo. Sodišče se je pri tem sklicevalo na pravilo o popolni odškodnini in 169. čl. OZ, po katerem se pri neposlovni odškodninski odgovornosti pri določanju obsega škode upoštevajo tako običajne kot posebne okoliščine.¹⁹

Podobno je tudi naslednje stališče istega sodišča: »Ob ugotovitvi, da je bil tožnik žrtev trpinčenja, ni bistveno, kakšne posledice bi trpinčenje pustilo na drugem (običajnem, povprečnem) delavcu, kot zmotno meni tožena stranka.«²⁰

VDSS je na podlagi deljene vzročnosti odločalo v sporu, v katerem je bilo ugotovljeno, da je 50 % škode nastalo zaradi preobremenjenosti, 50 % pa zaradi trpinčenja na delovnem mestu. Tožnik je resno zbolel tudi zaradi obsega dela, ki se je nabiralo, to delo pa je bilo tožniku zakonito odmerjeno, zato je bila tožena stranka tožniku dolžna povrniti polovico ugotovljene škode.²¹

V nekaterih sporih so tožene stranke osebne lastnosti oškodovanca skušale uveljaviti tudi kot njegov soprispevek k nastanku škode. Na podlagi mnenja sodnega izvedenca je bilo ugotovljeno, da so težave tožnice (anksiozno-depresivna motnja) brez dvoma povzročene s konfliktno situacijo na delovnem mestu. Obenem je izvedenec ugotovil, da je tožnica v osebno smislu negotova in nesamozavestna, ter da bi kakšen drug posameznik z drugačno osebno strukturo in sposobnostmi za ustrezno reševanje sporov, najbrž reagiral drugače. Sodišče je zavzelo stališče, da na vprašanje obstoja vzročne zveze med proti-

¹⁹ Pdp 479/2012 z dne 30.11.2012.

²⁰ Pdp 735/2010 z dne 16.12.2010.

²¹ Pdp 1047/2010 z dne 10.3.2011.

pravnim ravnanjem in škodo ne vpliva, če je obseg škode večji zaradi osebnega stanja oškodovanke. Predvidljivost (adekvatnost) posledic dejanja (protipravne- ga ravnanja) pri ugotavljanju vzročne zveze je upoštevana le v razmerju do škodnega dogodka, ni pa materialnopravne opore za omejevanje odškodninske odgovornosti zaradi morebitnega večjega obsega škode, ki jo pogojuje osebno stanje oškodovanke.²²

3.4. Odgovornost povzročitelja škode

Odgovornost za škodo je lahko krivdna ali objektivna, vendar je vseh odškodninskih sporih zaradi trpinčenja šlo za krivdno odgovornost z obrnjenim dokaznim bremenom (131. čl. OZ).

Odgovornost delodajalca za škodo, ki jo delavec utрпи, ker mu ni bilo zagotovljeno varstvo pred trpinčenjem na delovnem mestu, je vedno odgovornost za drugega. Po eni strani gre za odgovornost delodajalca za škodo, ki pri delu ali v zvezi z delom povzroči delavec (neposredni izvajalec trpinčenja) drugemu delavcu in za katero delodajalec odgovarja na podlagi 147. čl. OZ. Po drugi strani pa gre za odgovornost zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem, kar je spet drug vidik odgovornosti za drugega.

VDSS je zavzelo stališče, da tožena stranka odgovarja kot delodajalec, ker ni zagotovila takšnega delovnega okolja, v katerem bi se varovala in spoštovala delavčeva osebnost in ščitila njegova zasebnost. Poleg tega pa odgovarja na podlagi prvega odstavka 147. člena OZ, ki določa, da za škodo, ki jo povzroči delavec pri delu ali v zvezi z delom tretji osebi, odgovarja pravna ali fizična oseba, pri kateri je delavec zaposlen, razen če se dokaže, da je delavec v danih okoliščinah ravnal tako, kot je bilo treba. V konkretnem primeru to pomeni, da tožena stranka odgovarja za ravnanje tožnici nadrejenega delavca, ki ni ravnal tako, kot je treba. V zvezi s tem ni bistveno, ali je tožnica opozarjala na nepripraven odnos nadrejenega. Tožena stranka se odgovornosti za škodo ne more razbremeniti z navedbo, da ni bila seznanjena z dejstvom, da se tožnici posega v pravico do dostojanstva na delovnem mestu.²³

²² Pdp 1078/2011 z dne 19.4.2012.

²³ Pdp 479/2012 z dne 30.11.2012.

V isti zadevi je sodišče sprejelo stališče, da za odločitev o odškodninski odgovornosti tožene stranke ni bistveno, da je sprejela splošne akte v zvezi z zagotavljanjem varnega in primernega delovnega okolja. Četudi so bili ti akti sprejeti, to tožene stranke ne razbremeni odgovornosti za škodo.

3.5. Višina dosojene odškodnine

Za nepremoženjsko škodo, pretrpljeno zaradi trpinčenja na delovnem mestu, so bile v delovnih sporih dosojene odškodnine v razponu od 11,2 do 0,8 povprečnih neto plač zaposlenega v RS Sloveniji v času sojenja pred sodiščem prve stopnje. Višino odškodnine so sodišča odmerila po standardu pravične denarne odškodnine. Pri tem so v skladu s 179. čl. OZ upoštevala okoliščine primera, zlasti pa stopnjo bolečin in strahu ter njihovo trajanje, pomen prizadete dobrine in namen odškodnine.

Le v dveh primerih je bila istemu tožniku zaradi trpinčenja na delovnem mestu dosojena odškodnina za več oblik nepremoženjske škode. V enem primeru je bila tožniku dosojena odškodnina za telesne bolečine (to je za nevšečnosti med zdravljenjem), za strah in za pretrpljene duševne bolečine zaradi okrnitve osebno-stnih pravic v skupni višini 6,2 plač.²⁴ V drugem primeru je bila tožnici dosojena odškodnina v višini 7,2 povprečnih plač in sicer za pretrpljene telesne bolečine 1,4 plač, za pretrpljene duševne bolečine zaradi zmanjšanja življenjskih aktivnosti 2,6 plač in za strah 0,5 plač.²⁵

Vse doslej dosojene odškodnine se nanašajo na čas pred uveljavitvijo ZDR-1, zato sodišča pri določanju višine odškodnine za nepremoženjsko škodo, ki jo je delavec utrpel zaradi trpinčenja na delovnem mestu, še niso odločala na podlagi nove določbe o odvratilni funkciji te odškodnine.

4. OBRNJENO DOKAZNO BREME

V skladu s tretjim odstavkom 47. člena ZDR-1 je dokazno breme na strani delodajalca, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo,

²⁴ Pdp 1047/2010 z dne 10.3.2011.

²⁵ Pdp 479/2012 z dne 30.11.2012.

da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena. Ta določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev; v ta namen mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu je predvsem pomembno v situaciji, ko sodišče na podlagi izvedenih dokazov ne more zanesljivo ugotoviti odločilnih dejstev. V takšnem primeru sodišče odloči na podlagi pravila o dokaznem bremenu (215. čl. ZPP). Navedeno pomeni, da je sklicevanje na obrnjeno dokazno breme odveč, ko sodišče na podlagi izvedenih dokazov z zanesljivostjo ugotovi, da za-trjevana ravnanja pomenijo trpinčenje na delovnem mestu, ali pa da trpinčenja ni bilo. Tako je VDSS zavzelo stališče, da določba 215. čl. ZPP v obravnavanem primeru ne pride v poštev, saj je sodišče na podlagi izvedenih dokazov lahko z zanesljivostjo sklepalo, da delodajalec ni ravnal v nasprotju z določbami ZDR o prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.²⁶

Ravno obratna situacija je bila v drugi zadevi. VDSS se je postavilo na stališče, da mora sodišče takrat, ko zaradi diametralno nasprotujočih si izpovedi ne more z zanesljivostjo ugotoviti kakšnega dejstva, sklepati o njem na podlagi pravila o dokaznem bremenu.²⁷

Obrnjeno dokazno breme pride v poštev le, če delavec zadosti trditvenemu bremenu in navede okoliščine, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z obveznostjo, da mu zagotovi razmere, v katerih ne bo izpostavljen trpinčenju na delovnem mestu. Tako je Višje sodišče v Ljubljani v zadevi, ki se sicer nanaša na nadlegovanje na delovnem mestu, za katerega pa veljajo iste določbe o trditvenem in dokaznem bremenu, zavzelo stališče, da bi bilo dokazno breme na strani delodajalca šele, če bi tožnici uspelo (vsaj) navesti konkretna dejstva, ki bi opravičevala domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z dolžnostjo tožnici zagotoviti delovno okolje, v katerem je zagotovljeno varovanje njenega dostojanstva (česar pa tožnici ni uspelo).²⁸

V zvezi z določbo tretjega odstavka 45. čl. ZDR (sedaj tretji odstavek 47. čl. ZDR-1) je Vrhovno sodišče zavzelo stališče, da prvi del te določbe (če delavec navaja dejstva...) pomeni uvedbo znižanega dokaznega standarda (izkazanost

²⁶ Pdp 124/2015 z dne 9.7.2015.

²⁷ Pdp 184/2015 z dne 15.7.2015.

²⁸ I Cp 4099/2011 z dne 16.8.2012.

domneve z navedbo ustreznih dejstev), drugi del pa ureja pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu, ki sodi v sfero materialnega prava.²⁹

Obrnjeno dokazno breme velja tudi v sporih, v katerih delavec vtožuje odpravnino na podlagi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je podal, ker mu delodajalec ni zagotovil varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Vrhovno sodišče je zavzelo stališče, da je razprava o obrnjenem dokaznem bremenu v konkretnem primeru brezpredmetna, saj je sodišče prve stopnje o tožbenem zahtevku presodilo na podlagi tako s strani tožnice kot s strani tožene stranke predlaganih dokazov. Presoja, da ni prišlo do trpinčenja tožnice, temelji na dokazih tožene stranke, ki jih tožnica ni uspela ovreči.³⁰

Če delavec ne navede okoliščin, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z obveznostjo iz prvega odstavka 45. čl. ZDR (47. čl. ZDR-1), potem do prevalitve dokaznega bremena ne more priti. Sodišče ugotavlja, da tožnica ni konkretno navedla, kako naj bi jo delavci načrtno in konstantno trpinčili.³¹ Razumljivo je, da na podlagi splošnih in nekorektiziranih trditev delodajalec ne more dokazati, da je ravnal, kot je treba.

5. IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

Sodišče resničnost očitkov o trpinčenju na delovnem mestu presoja tudi v sporih o zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri tem gre tako za odpoved, ki jo poda delodajalec na podlagi prve in (ali) druge alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1, kot za izredno odpoved, ki jo na podlagi osme alineje prvega odstavka 111. člena ZDR-1 poda delavec.

Vrhovno sodišče je odločalo o zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila tožnici podana, ker je, kot vodja poslovalnice, v razmerju do podrejenih delavk kontinuirano izvajala ravnanja, ki so pomenila trpinčenje na delovnem mestu in so imela vse znake kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu v smislu prvega odstavka 179. člena KZ-1. Sodišče ugotavlja, da je tožnica kot

²⁹ II Ips 673/2004 z dne 19.1.2006.

³⁰ VIII Ips 42/2015 z dne 12.5.2015.

³¹ Pdp 190/2015 z dne 20.8.2015.

vodja poslovalnice pri vodenju le-te in v kontaktih s podrejenimi delavci nastopala v imenu delodajalca. Zato so v teh kontaktih tudi zanjo veljale določbe ZDR o dolžnosti varovanja in spoštovanja osebnosti podrejenih delavk in upoštevanju ter zaščiti njihove zasebnosti ter določbe o zagotavljanju takšnega delovnega okolja, da podrejene delavke ne bi bile izpostavljene nadlegovanju ali trpinčenju. S pretiranimi in neustrezno sankcioniranimi zahtevami o evidentiranju in načinih odhodov na WC med delom, spremembami na prodajnih policah v odsotnosti odgovorne vodje oddelka, prikritimi spremembami s posameznimi vodji oddelkov že dogovorjenega koriščenja odsotnosti, z načinom preverjanja poznavanja doseganja prometa ob neprimernem času in načinom preverjanja poznavanja dela drugih oddelkov, z ugotovljeno nesprejemljivo obravnavo posameznih podrejenih delavk in podobnimi ravnanji, izvedenimi na način, ki je pri podrejenih delavkah vzbujal strah in napetost ter osebno prizadetost, tožnica gotovo ni ravnala v smislu navedenih določb ZDR.³²

V navedeni zadevi se je Vrhovno sodišče opredelilo tudi do teka subjektivnega in objektivnega roka za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ugotovilo je, da je šlo za negativna ravnanja v daljšem časovnem obdobju, torej v nekem smislu za nadaljevana ravnanja, ki šele ob večkratni storitvi oziroma trajnejšem neustreznem vedenju pomenijo trpinčenje. Zato rok za odpoved (tako objektivni kot subjektivni) ne teče od vsakega ravnanja posebej, temveč eventualno šele od prenehanja teh ravnanj. V obravnavani zadevi pa je glede na množico očitkov v zvezi s tožničnimi ravnanji in njenim odnosom do večjega števila podrejenih delavk sodišče utemeljeno štelo, da je lahko pričel subjektivni rok za izredno odpoved teči šele od podaje tožničinega zagovora.

6. ZAKLJUČEK

Sodna praksa v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu se še oblikuje. Razlog je v tem, da se tovrstni spori v večjem številu pojavljajo šele v zadnjih šestih letih in da je na tem področju še vedno sorazmerno malo sodb vrhovnega sodišča. Kljub temu pa je iz doslej objavljenih sodb že možno dokaj zanesljivo sklepati o sodni praksi, ki se oblikuje glede vprašanja, kakšno ravnanje oziroma vedenje je treba šteti za trpinčenje na delovnem mestu, kdaj pa ravnanje, ki ga delavec

³² VIII Ips 159/2014 z dne 24.11.2014.

subjektivno doživlja kot graje vredno oziroma očitno negativno in žaljivo, ne pomeni trpinčenja na delovnem mestu.

Glede oblik nepremoženjske škode, za katere se žrtvi trpinčenja lahko dosodi pravična denarna odškodnina, se sodna praksa v zadnjem času čedalje bolj osredotoča na duševne bolečine zaradi okrnitve osebnostne pravice, kot edine oblike nepremoženjske škode. Seveda pa je to odvisno od konkretnih okoliščin vsakega primera. Če je dokazan obstoj tudi drugih oblik pravno priznane nepremoženjske škode, potem je oškodovanec tudi zanje upravičen do odškodnine.

Sodna praksa še ni imela priložnosti, da bi odgovorila na vprašanje, kako na višino dosojene odškodnine vpliva določba 8. čl. ZDR-1 o tem, da je pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo treba upoštevati, da je ta takšna, da delodajalca odvrča od ponovnih kršitev.

Trpinčenje na delovnem mestu je tako hud poseg v dostojanstvo delavca, da je sodna praksa, ki se v zvezi s tem oblikuje, pomembna, ne le s stališča varstva posameznega delavca, ampak tudi v smislu sporočila, da je vsako trpinčenje nedopustno, da je dolžnost delodajalca, da zagotovi takšno delovno okolje, da mu noben delavec ne bo izpostavljen ter da je delodajalec delavcu dolžan povrniti škodo, ki jo je ta utrpel zaradi trpinčenja.

VIRI

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS 42/2002 s spremembami).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS 21/2013).
- Obligacijski zakonik (OZ, Ur. l. RS 83 /2001 s spremembami).
- Poročevalec DZ z dne 19.10.2012.
- Odločbe Urvrhovnega sodišča RS: II Ips 673/2004 z dne 19.1.2006, VIII Ips 69/2008 z dne 22.6.2010, VIII Ips 5/2011 z dne 8.5.2012, VIII Ips 159/2014 z dne 24.11.2014, VIII Ips 42/2015 z dne 12.5.2015.
- Odločbe Višjega delovnega in socialnega sodišča: Pdp 387/2007 z dne 15.2.2008, Pdp 945/2008 z dne 16.4.2009, Pdp 1257/2009 z dne 21.4.2010, Pdp 735/2010 z dne 16.12.2010, Pdp 1047/2010 z dne 10.3.2011, Pdp 1448/2010 z dne 4.4.2011, Pdp 831/2011 z dne 20.12.2011, Pdp 938/2011 z dne 23.3.2012, Pdp 1038/2011 z dne 22.12.2011, Pdp 1078/2011 z dne 19.4.2012, Pdp 479/2012 z dne 30.11.2012, Pdp 622/2012 z dne 2.8.2012, Pdp 38/2014 z dne 15.5.2014, Pdp 214/2014 z dne 9.4.2014, Pdp 1223/2014 z dne 26.11.2014, Pdp 124/2015 z dne 9.7.2015, Pdp 184/2015 z dne 15.7.2015, Pdp 190/2015 z dne 20.8.2015.
- Odločba Višjega sodišča Ljubljana: I Cp 4099/2011 z dne 16.8.2012.
- Odločba Višjega sodišča Maribor: I Cp 579/2007 z dne 6.8.2008.

CASE-LAW ON MOBBING AT THE WORKPLACE

Borut Vukovič*

SUMMARY

Although the prohibition of workplace mobbing was only enacted with the amendment of the ERA-A in 2007 this does not mean that before that there was no judicial protection for the workers affected by such practices. They could claim compensation under the general rules of civil law, on the grounds of the obligation of the employer to safeguard the dignity of workers at work. It is true, however, that there were relatively few such disputes before the introduction of the ERA-A; its number has started to rise steadily only afterwards.

Most cases of workplace mobbing refer to the damage claim of the workers, but the courts have also dealt with disputes regarding the legality of termination of employment by the employer on the grounds of mobbing a subordinate worker, and with disputes in which a worker filed for compensation of income because of termination of employment contract by the worker on the grounds that the employer failed to provide protection against harassment in the workplace.

In case of violation of the prohibition of workplace mobbing the employer is liable for damages under the general rules of civil law. That means that all the four elements of civil offence must be given to prove the existence of damage claim: unlawfulness (inadmissibility) of conduct, damage, casual link between unlawful conduct and the damage as well as guilt.

The definition of the illegality of conduct is based on the legal definition of torture. According to it, any repeated or systematic, reprehensible or evidently negative and insulting treatment or behaviour directed towards a worker at workplace or in relation to work is illegal. It is also against the law if the employer does not provide a working environment in which the worker will not be exposed to ill-treatment by the employer, the superiors or the co-workers. Apart from repeated insults, threats, yelling and other improper conduct, the Court has also exposed

* Borut Vukovič, LL.B., Supreme Court Judge, Supreme Court of the Republic of Slovenia
borut.vukovic@sodisce.si

the failure to provide any work and isolation of the worker as unlawful. However, the legitimate expectations and the demands of the employer regarding the work performance in terms of the employment contract cannot be considered as unlawful.

As damage caused at workplace, the Court has recognised the following as legal: physical pain and inconvenience during medical treatment, mental pain due to impairment of personal rights, mental pain due to reduction of life activities, and mental anguish due to defamation of good name and honour. The employer's liability is always the responsibility for the other. On the one hand it is a responsibility for the damage directly caused to the worker by the perpetrator of mobbing, and on the other the responsibility for not protecting the worker from mobbing. The amount of compensation ranged between 11.2 and 0.8 of net average wage per employee in the Republic of Slovenia at the time of the First Instance Court judgement.

In matters of mobbing in the workplace, the reverse burden of proof applies. If a worker names facts which justify the assumption that the employer has acted contradictory to Article 47, Paragraph 1 of the ERA-1 the burden of proof lies within the employer.