

Kako mora delodajalec varovati dostojanstvo delavca?

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

Dostojanstvo v kapitalizmu postaja čedalje bolj redka dobrina. Medtem ko smo tisti, ki smo odraščali v tako zelo kritiziranem socializmu spoštovanje dostojanstva sočloveka oziroma zaposlenega doživljali kot nekaj samoumevnega, se morajo dandanes številni posamezniki, še posebej pa tisti na slabše plačanih delovnih mestih, tujci, migranti ipd. vsak dan posebej boriti za spoštovanje njihovega osnovnega človekovega dostojanstva.



To nenazadnje dokazujejo kričeči primeri podjetij Marinblu in Selea, v katerih so delavci bojda delali v človeku nevrednih razmerah, inšpekcijske službe in policija pa so se zganili šele, ko so sramotne zgodbe začeli objavljati mediji.

Varovanje dostojanstva delavca na delovnem mestu je sicer osnovna norma mednarodnega prava, pa tudi slovenska ustavno pravna norma. 34. člen Ustave RS namreč določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

47. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) pa jasno določa, da je delodajalec 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.

O zgoraj omenjenih ukrepih mora delodajalec pisno obvestiti delavce na običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da delodajalec ni zagotovil ustreznega delovnega okolja, je dokazno breme na strani delodajalca.

24. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki ureja nasilje, trpinčenje, nadlegovanje in psihosocialno tveganje, pa določa, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na tistih delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

DOLŽNOST AKTIVNEGA RAVNANJA DELODAJALCA

Ta določila terjajo nekoliko natančnejšo razlago. Zakon o delovnih razmerjih v svojem 47. členu delodajalcu nalaga obveznost, da delavcu (aktivno) zagotovi takšno delovno okolje, v katerem delavec ne bo izpostavljen različnim oblikam nadlegovanja. Bistvo je v aktivnem zagotavljanju takega okolja s strani delodajalca, kar pomeni, da mora ta ukrepati takoj, ko zazna, da v njegovem delovnem okolju prihaja do različnih anomalij. Če denimo zazna, da se eden izmed nadrejenih, ali pa eden izmed sodelavcev obnaša pretirano pokroviteljsko ali nesramno, morda primitivno do zaposlenega, ga mora poklicati na zagovor in ga opomniti, naj s tovrstnim ravnanjem preneha. V primeru, da njegovo opozorilo ne zaleže, je dolžan začeti s sprejemanjem ukrepov za premestitev takega delavca na drugo delovno mesto, v katerem ta ne bo imel stikov z delavcem do katerega je izvajal mobing. V primeru, da tudi to ne zaleže (in pogosto je tako, saj se zgolj s premestitvijo problematičnega delavca problem ne reši, ampak se ga zgolj pomete pod preprogo), pa je dolžan začeti z ukrepi za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov oziroma za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi razlogov na strani delavca.

Enako mora ravnati v vseh drugih primerih nadlegovanja, trpinčenja in še posebej spolnega nadlegovanja. V slednjem

primeru namreč žrtvi pogosto škoda že nastaja, še zlasti tista v obliki psihosomatskih posledic.

NAČIN OBVEŠČANJA

O sprejetih ukrepih preprečevanja nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu (denimo o opominu, premestitvi, ali začetku postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi) je delodajalec dolžan delavce obvestiti. Pri tem mora ravnati kar se le da transparentno. To pomeni, da ni dovolj, da o sprejetih ukrepih delavce obvesti v pogovoru na štiri oči, ampak je boljše, da jih o takih ukrepih obvesti kar na posebnem oglasnem mestu. Tako bo namreč zagotovil, da se bo o problematičnem delavcu seznanil celoten kolektiv, kar bo znatno zmanjšalo možnost nadaljnega nadlegovanja delavca.

DOKAZNO BREME

Zelo pomembno je zakonsko določilo v skladu s katerim mora v primeru, če delavec navaja, da delodajalec ni ravnal v skladu z zavezo iz 47. člena ZDR-1, torej da ni zagotovil primerne delovnega okolja, v katerem delavec ni več izpostavljen eni izmed oblik nadlegovanja, mora delodajalec dokazati, da se delavec moti in da je torej ravnal v skladu z zakonom. To je še zlasti pomembno zaradi tega, ker ima delavec kot šibkejša stranka v delovnem procesu na razpolago manj sredstev, s katerimi bi lahko dokazal protipravnost delodajalčevega ravnanja oziroma njegovo pasivnost. Delodajalec je torej tisti, ki mora jasno in nedvoumno dokazati, da je take ukrepe sprejel (denimo da izkaže opominjanje spornega delavca, konkretna dejanja povezana s premestitvijo ipd.)

PREPREČEVANJE NADLEGOVANJA PO ZVZD-1

ZVZD-1 glede preprečevanja nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in psihosocialnega tveganja določa podobne dolžnosti delodajalca kot ZDR-1, s to razliko, da je delodajalčeva zaveza tu nekoliko ožja. Določa namreč, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja le na tistih delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev, pri čemer je presoja, katera so taka delovna mesta, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev očitno v domeni delodajalca. Ne glede na to ožjo delodajalčevo zavezo pa je na dlani, da v primeru, če slednji zazna, da v delovnem okolju prihaja do tveganja nadlegovanja, nasilja ipd., mora ukrepati takoj ko takšno odklonskost zazna, saj tovrstna ravnanja sama po sebi ogrožajo zdravje zaposlenih.

KAKO LAHKO UKREPA DELAVEC?

Kako pa naj ukrepa delavec – žrtev nadlegovanja? Delodajalca najprej pisno opozori, da naj v delovnem okolju prepreči nadlegovanje. Delodajalec je dolžan na tak poziv odreagirati v osmih dneh in nadlegovanje odpraviti. V primeru, da ne ravna tako, lahko delavec v tridesetih dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Neodvisno od tega lahko tudi odpove pogodbo o zaposlitvi in delodajalca odškodninsko toži, saj je delodajalec delavcu zaradi pojava mobinga na delovnem mestu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.