

Novejša sodna praksa VSRS glede trpinčenja na delovnem mestu

Borut Vukovič*

UDK: 347.9:005.962:364.634

Povzetek: V prispevku so predstavljene nekatere najpomembnejše sodne odločbe Vrhovnega sodišča RS v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu, ki so bile sprejete po letu 2016. Pomembna novost je stališče, da se za vso nepremoženjsko škodo, ki jo delavec utрпи zaradi trpinčenja na delovnem mestu, praviloma dosodi enotna denarna odškodnina za duševne bolečine zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu in le izjemoma dodatno tudi za druge pravno priznane oblike nepremoženjske škode iz 179. člena OZ.

Ključne besede: trpinčenje na delovnem mestu – varstvo pred trpinčenjem – odškodninska odgovornost delodajalca – denarna odškodnina za duševne bolečine – enotna denarna odškodnina – nepremoženjska škoda – odgovornost delodajalca za delavce – krivda.

Recent Case Law of the Supreme Court of the Republic of Slovenia regarding Workplace Harassment

Abstract: The article presents some of the most important decisions of the Supreme Court of the Republic of Slovenia regarding harassment at the workplace, which were adopted after 2016. An important novelty is the position that for all non-pecuniary damage suffered by a worker due to harassment at work, as a rule, a single monetary compensation is awarded for mental pain due to failure to provide protection against harassment at the workplace and in addition only exceptionally for other legally recognized forms of non-pecuniary damage from Article 179 of the Obligation Code.

* Borut Vukovič, univ. dipl. prav., vrhovni sodnik, Vrhovno sodišče RS
borut.vukovic@sodisce.si
Borut Vukovič, LL., Supreme Court Judge, Supreme Court of the Republic of Slovenia

Key words: *harassment in the workplace, protection against harassment, liability of the employer, monetary compensation for mental pain, single monetary compensation, non-pecuniary damage, employer's liability for workers, fault*

1. UVOD

Naslov prispevka terja določitev časovnega in vsebinskega okvira obravnavane tematike. O tej tematiki, kot samostojni temi, smo na Dnevih delovnega in socialnega prava nazadnje govorili leta 2016¹, zato se kar samo od sebe ponuja, da kot novejšo sodno prakso Vrhovnega sodišča RS upoštevamo tisto, ki se je izoblikovala po letu 2016. Vsebinski okvir prispevka pa določajo tisti delovni spori, v katerih se presoja, ali je bila kršena prepoved trpinčenja na delovnem mestu, pri čemer gre bodisi za odškodninske spore delavcev za povrnitev nepremoženjske škode, utrpljene zaradi trpinčenja na delovnem mestu, ali pa za spore o zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila podana, ker je delavec s trpinčenjem na delovnem mestu huje kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma je kršitev imela znake kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu (trpinčenje na delovnem mestu je ena od pojavnih oblik tega kaznivega dejanja), ali pa se trpinčenje uveljavlja kot dejanski razlog za odpoved, ki ga formalni razlog le prikriva.

Zakonska podlaga za odločanje v teh sporih so predvsem določbe 7., 8. in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih². Četrty odstavek 7. člena ZDR-1 prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu, ki ga 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.

Na podlagi 8. člena ZDR-1 je delodajalec v primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala delavcu, se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom ZDR-1, ki ga je utrpel delavec. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo se mora upoštevati,

¹ Sodna praksa v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu, Delavci in delodajalci št. 2-3/2016.

² Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1, Uradni list RS, 21/2013.

da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel delavec in da odvrča delodajalca od ponovnih kršitev.

Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom 47. člena ZDR-1, je v skladu s tretjim odstavkom istega člena dokazno breme na strani delodajalca.

2. PRESOJA NEDOPUSTNOSTI RAVNANJA ALI VEDENJA

Trpinčenje na delovnem mestu je zgolj tisto sistematično ali ponavljajoče se ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznemu delavcu, ki ga je mogoče opredeliti kot graje vredno ali očitno negativno in žaljivo.

Vprašanje, ali je neko dejanje graje vredno ali očitno negativno in žaljivo, predstavlja pravni standard, katerega vsebino mora napolniti sodišče. Zgolj ugotovitev, da tožnica ni bila odgovorna za nepravilnosti, katerih očitanje je dojemala kot trpinčenje, ne utemeljuje presoje o trpinčenju, oziroma drugače: očitek, tudi če je bil neutemeljen, objektivno ni samo zato graje vreden, očitno negativen ali žaljiv. Vsaka kritika dela delavca ne pomeni trpinčenja na delovnem mestu. Bistveno je, ali je kritika presegla meje dopustnega in ali je prešla na osebno raven, postala ponavljajoča se ali sistematična, graje vredna, očitno negativna in žaljiva. Vodja, ki je odgovoren za delovanje določenega področja, mora biti pripravljen tudi na kritiko, čeprav krivda za nepravilnosti ni izključno na njegovi strani. Nesprejemljivo in nerazumno je stališče, da kritika dela službe, v kateri je bila ugotovljena vrsta nepravilnosti, ne sme biti usmerjena v vodjo, ter da v nasprotnem primeru to pomeni trpinčenje. Enako velja za stališče, da vsak neutemeljen očitek že sam po sebi predstavlja trpinčenje. Direktor je upravičen kritizirati slabo delo, zagroziti tudi z odpovedjo ali kazensko ovadbo, če naloženo delo ni opravljeno, ne da bi to že samo po sebi pomenilo zlorabo izvajanja vodstvenih pravic. Kritika je lahko ostra. Dovoljene so tudi izjave v sarkastičnem tonu, ne smejo pa presegati razumne kritike in biti objektivno osebno žaljive. Bistven je tudi kontekst in ton spornih izjav.³

Očitek trpinčenja na delovnem mestu se praviloma nanaša na ravnanja nadrejenega delavca. Pri presoji teh ravnanj je treba upoštevati, da imajo njegova dejanja večji učinek, saj nastopa s pozicije moči in obvladuje zaposlitev prizadetega, te-

³ Sklep VIII Ips 85/2019 z dne 12.5.2020.

mu pa je zaradi podrejenega položaja onemogočena enakovredna in učinkovita obramba. Pomembno je tudi dejstvo, da vodilni delavec, zlasti najvišji v hierarhiji, predstavlja delodajalca tako navzven kot navznoter in s svojimi dejanji postavlja standarde obnašanja in ravnanja tudi za vse ostale. Drži, da ima nadrejeni delavec pravico in dolžnost nadzirati ter preverjati delo podrejenih, dodeljevati naloge, dajati navodila za njihovo izvedbo in podajati kritike, kadar je delo opravljeno neustrezno. Vendar pa mora pri tem ravnati na primeren način. Kritika se lahko nanaša samo na delo oziroma izdelek, ne pa na samo osebo delavca.⁴

Presoja, kdaj gre za graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, je v prvi vrsti objektivna in se ugotavlja glede na to, kaj se po splošnih družbenih merilih šteje za takšno ravnanje. Sekundarno se ugotavlja tudi doje-manje prizadetega, ki mora tako ravnanje subjektivno doživljati na enak način, saj sicer ne more biti trpinčen.⁵

Zakonito in nediskriminatorno izvajanje pooblastil, ki jih ima oseba, ki organizira in vodi delovni proces, ne pomeni trpinčenja na delovnem mestu, ne glede na drugačno subjektivno doživljanje delavca. Dosledno izvajanje novih pravil o evidentiranju delovnega časa, pri čemer so ta pravila enaka za vse, ne pomeni šikaniranja tožnika na način pretirano doslednega izvajanja pravil. Sodišče je zavrnilo ugovor tožnika, da bi morali upoštevati prejšnje dogovore oziroma pravila, ker naj bi ta z dolgotrajnim izvajanjem pridobila stalnost, saj bi to pomenilo, da tudi povsem dopustne spremembe pravil pri delodajalcu sploh ne bi bile mogoče. Tudi neodobritev prošnje za udeležbo na predavanjih med delovnim časom ne pomeni trpinčenja. Med strankama ni bil sklenjen noben dogovor glede študija, ni šlo za študij v interesu delodajalca, prošnja pa je bila odklonjena, ker potrebe delovnega procesa takrat niso dopuščale takšne odsotnosti.⁶

Večkrat se trpinčenje na delovnem mestu uveljavlja kot dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi ali pa se samo odpoved prikazuje kot sestavni del trpinčenja. Tako je sodišče v sporu, v katerem je tožnica uveljavljala, da je bila redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti nezakonita, ker so bile v odpovedi očitane strokovne napake posledica trpinčenja, ki ga je nad njo izvajala nadrejena, presodilo, da nadrejeni delavki očitana ravnanja ne pomenijo trpinčenja v smislu določbe četrtega odstavka 7. člena ZDR-1, temveč

⁴ Sodba in sklep VIII Ips 263/2017 z dne 19.3.2019.

⁵ Sodba in sklep VIII Ips 198/2015 in VIII Ips 271/2015 z dne 21.6.2016.

⁶ Sodba VIII Ips 20/2018 z dne 12.9.2018.

gre za ravnanja oziroma navodila nadrejene delavke, ki so običajna v organiziranem delovnem procesu.⁷

Trpinčenje ni samo žaljenje in grdo obnašanje, ampak tudi izključevanje, ignoriranje in osamitev, kar je tožnica tudi zatrjevala. Izvajanje vodstvenih pravic na način ali z namenom, da se podrejeno osebo izolira, poniža, izključi, degradira ali drugače trpinči, pomeni zlorabo teh pravic in ni dopustno. Zato tudi ugotovitev, da neko posamezno ravnanje ni bilo protipravno oziroma nezakonito, samo po sebi ne zadostuje.⁸

3. PRESOJANJE OČITANIH RAVNANJ KOT CELOTE

Še posebej v primerih, ko sodišče odloči, da očitana ravnanja ne pomenijo trpinčenja na delovnem mestu, se pojavlja ugovor, da sodišče teh ravnanj ni presojalo kot celote, temveč je le za vsako posamezno dejanje ugotavljalo, ali pomeni trpinčenje. Vrhovno sodišče RS je v sodbi in sklepu VIII Ips 198/2015 in VIII Ips 271/2015 z dne 21.6.2016 takšnemu ugovoru pritrnilo, v sodbi VIII Ips 127/2018 z dne 2.4.2019 pa ga je zavrnilo.

Iz opredelitve trpinčenja na delovnem mestu izhaja, da se določeno ravnanje oz. vedenje lahko opredeli kot trpinčenje na delovnem mestu le, če je ponavljajoče se ali sistematično. Za trpinčenje torej ne gre, kadar imamo opravka z osamljenim (enkratnim) dogodkom.⁹ Vendar pa to ne pomeni, da morajo biti ponavljajoča se oziroma sistematična ravnanja istovrstna. Vrhovno sodišče je zavrnilo revizijsko stališče, da ravnanj, ki jih je ugotovilo sodišče prve stopnje, ni mogoče šteti za trpinčenje že zato, ker se je vsako zgodilo zgolj enkrat. Če gre za več samostojnih, enkratnih ravnanj v nizu, ki so lahko tudi povsem različna (tako kot v konkretnem primeru), a so usmerjena zoper isto osebo in jih je mogoče povezati, potem se takšna ravnanja, če izpolnjujejo pogoje iz četrtega odstavka 7. člena ZDR-1, lahko opredelijo kot trpinčenje na delovnem mestu.¹⁰

Pri trpinčenju na delovnem mestu gre za več dogodkov oziroma ravnanj, ki skupaj (in ne le vsako zase) predstavljajo trpinčenje. Ponavljajoča se ali sistematična

⁷ Sodba in sklep VIII Ips 74/2017 z dne 25.10.2017.

⁸ Sodba in sklep VIII Ips 198/2015 in VIII Ips 271/2015 z dne 21.6.2016.

⁹ Sklep VIII Ips 48/2015 z dne 17.5.2016.

¹⁰ Sklep VIII Ips 85/2019 z dne 12.5.2020.

ravnanja so sama zase lahko tudi manjšega pomena, skupaj pa lahko predstavljajo resno obliko nasilja. Tožnica, ki je vtoževala odškodnino zaradi trpinčenja na delovnem mestu, je med drugim zatrjevala, da jo je nadrejena ignorirala, jo izključevala, jo diskreditirala pred strankami in sodelavci, ji brez razloga ni odobraval dopustov ali odgovarjala na njene pozive in podobno. Sodišči prve in druge stopnje sta presodili, da nobeno od očitanih ravnanj oziroma vedenj ne pomeni trpinčenja na delovnem mestu in sta odškodninski zahtevek tožnice zavrnili. Revizijsko sodišče je takšno odločitev razveljavilo. Da bi sodišče presodilo utemeljenost teh očitkov, bi moralo ugotoviti, ali je nadrejena s ponavljajočim se ravnanjem, ki ga opisuje tožnica, slednjo izključevala, diskreditirala, ignorirala in podobno, kar bi lahko storilo le ob presoji vsega dogajanja kot celote.¹¹

Po drugi strani tudi zgolj veliko število domnevno spornih ravnanj ali vedenj, ki so se presojala v sporu, o katerem je bilo odločeno s sodbo VIII Ips 143/2018 z dne 16.4.2019, samo po sebi ne pomeni, da gre za sistematično oziroma ponavljajoče se, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje, ki kot celota pomeni trpinčenje na delovnem mestu. Tožnik je v očitek trpinčenja na delovnem mestu povezal številne dogodke oz. ravnanja v daljšem časovnem obdobju, vendar je analiza teh dogodkov pokazala, da ni šlo za ravnanja, ki bi jih bilo mogoče opredeliti kot ponavljajoča se ali sistematična in tudi ne kot graje vredna, očitno negativna ali žaljiva. Šlo je za med seboj nepovezane dogodke, s tremi različnimi izvajalci domnevnega trpinčenja, ki tudi presojani kot celota ne pomenijo sistematičnega ali ponavljajočega se nedopustnega ravnanja.

Tako je na primer zgrešeno stališče tožnika, da je že samo razrešitev s funkcije direktorja treba obravnavati kot sestavni del trpinčenja na delovnem mestu. Razen tega je bilo v že poprej zaključenem sporu o zakonitosti razrešitve že razsojeno o zahtevku za plačilo odškodnine zaradi trpinčenja, pri čemer je tožnik razrešitev uveljavljal kot enega od škodnih dogodkov. Po predčasni razrešitvi tožnika s funkcije direktorja mu je bila tožena stranka dolžna ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delo. Nezagotavljanje dela delavcu v daljšem časovnem obdobju sicer lahko pomeni trpinčenje na delovnem mestu, vendar so za presojo nedopustnosti ravnanja tožene stranke, ki je tožniku novo pogodbo o zaposlitvi ponudila šele tri mesece po razrešitvi, pomembne okoliščine, zaradi katerih je prišlo do tega. Tožnik je bil večino tega obdobja v bolniškem staležu, na letnem dopustu ali pa je koristil proste ure, tožena stranka pa je takrat zoper tožnika

¹¹ Sodba in sklep VIII Ips 198/2015 in VIII Ips 271/2015z dne 21.6.2016.

tudi vodila postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, zaradi katerih je bil razrešen. Upoštevati je treba tudi posebnost položaja, ki nastane, ko je direktor odpoklican s funkcije, hkrati pa ima pravico do zaposlitve na drugem delovnem mestu, delodajalec pa nima vnaprej predvidenega posebnega delovnega mesta, ki bi mu ga ponudil po predčasnem prenehanju mandata.

Za trpinčenje na delovnem mestu tudi ni mogoče šteti začetega postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Bistvena je ugotovitev, da toženi stranki ni mogoče očitati, da je postopke sprožila brez podlage in samovoljno, saj je imela utemeljene razloge, da verjame, da je tožnik storil očitane kršitve, ki izhajajo iz poročila o upravnem nadzoru in so bile razlog za njegovo razrešitev s funkcije direktorja tožene stranke. Sprožitev z zakonom predvidenih postopkov za ugotovitev odgovornosti delavca za domnevne kršitve ne more pomeniti trpinčenja na delovnem mestu, ne glede na to, da delodajalcu postopkov ni uspelo pripeljati do konca. Podobno velja glede pisnega opozorila na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve.¹²

4. KRIVDA-NAKLEP ALI MALOMARNOST

V enem od sporov je bila revizija dopuščena glede vprašanja, ali je pri trpinčenju na delovnem mestu bistveno, da je storjeno namerno. Ob takšnem vprašanju se je Vrhovno sodišče RS opredelilo le do tega, ali neposredni izvajalec trpinčenja po naravi stvari lahko le naklepno stori dejanja, ki jih je treba opredeliti kot trpinčenje, ne pa tudi glede vprašanja oblike krivde (kot elementa civilnega delikta), s katero delodajalec odgovarja za škodo, ki jo delavec utрпи zaradi trpinčenja na delovnem mestu. Zakon trpinčenja na delovnem mestu sicer izrecno ne opredeljuje kot naklepno ravnanje, vendar je že iz opredelitve, da je trpinčenje na delovnem mestu vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem, očitno, da si je težko predstavljati, da bi bilo storjeno iz malomarnosti. Zahteva, da gre za ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznemu delavcu, že sama po sebi kaže na naklepno in ne na malomarnost takšnega ravnanja. Tudi če bi bilo teoretično mogoče iz malomarnosti izvršiti kakšno ravnanje, ki ga je treba

¹² Sodba VIII Ips 143/2018 z dne 16.4.2019.

opredeliti kot trpinčenje, pa je v konkretnem primeru bistveno, da nobenega od ravnanj, ki so se v navedenem sporu očitala kot trpinčenje, po naravi stvari in tudi glede na ugotovitve sodišča ni bilo mogoče storiti drugače kot naklepno.¹³

Z vprašanjem, katera krivdna oblika na strani delodajalca se zahteva za priznanje odškodnine za trpinčenje, se je Vrhovno sodišče RS ukvarjalo v sklepu VIII Ips 85/2019 z dne 12.5.2020 in sodbi VIII Ips 38/2019 z dne 11.6.2020.

Krivda kot četrti element civilnega delikta je sicer ena od obveznih predpostavk, ki morajo biti kumulativno podane, da nastane odškodninska odgovornost. Vendar pa je pri vprašanju, katera oblika krivde se zahteva za priznanje odškodnine za trpinčenje, treba upoštevati, da odškodninska odgovornost delodajalca za škodo, ki jo delavec utрпи zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu, pomeni zgolj eno od pojavnih oblik odgovornosti delodajalca za škodo, ki jo tretjemu povzroči njegov delavec. V skladu s prvim odstavkom 147. člena Obligacijskega zakonika¹⁴ za škodo, ki jo povzroči delavec pri delu ali v zvezi z delom tretji osebi (za tretjo osebo se šteje tudi drug delavec delodajalca), odgovarja pravna ali fizična oseba, pri kateri je delavec delal takrat, ko je bila škoda povzročena, razen, če dokaže, da je delavec v danih okoliščinah ravnal tako, kot je treba.¹⁵

Pri opredelitvi določenega ravnanja za trpinčenje ni bistveno, ali se je povzročitelj (to je delavec, za katerega odgovarja delodajalec) zavedal protipravnosti in s kakšno obliko krivde je pri tem ravnal. V sporu za plačilo odškodnine zaradi trpinčenja na delovnem mestu se namreč ne odloča o odškodninski odgovornosti povzročitelja, pač pa o odškodninski odgovornosti delodajalca. Glede povzročitelja (delavca, ki izvaja trpinčenje) zadošča, da je njegova ravnanja mogoče opredeliti kot ponavljajoča se ali sistematična, graje vredna, očitno negativna in žaljiva. Njegov subjektivni odnos do teh ravnanj je irelevanten.¹⁶

Odgovornost delodajalca za delavca temelji na ločitvi dejanja in odgovornosti zanj. Ravno zaradi te ločitve ne zadošča, da delodajalec dokaže, da delavec (izvajalec trpinčenja) ni ravnal naklepno ali iz hude malomarnosti, saj se odgovornost delodajalca ne presoja po merilih, ki veljajo za delavca, ampak po merilih, ki veljajo za delodajalca. Navedeno pomeni, da se sodišču v konkretnem prime-

¹³ Sodba VIII Ips 143/2018 z dne 16.4.2018.

¹⁴ Uradni list RS 83/2001-OZ.

¹⁵ Sodba VIII Ips 38/2019 z dne 11.6.2020.

¹⁶ Sklep VIII Ips 85/2019 z dne 12.5.2020.

ru ni bilo treba ukvarjati s tem, ali sta delavca tožene stranke, ki sta nad tožnico izvajala trpinčenje, pri tem ravnala naklepno ali iz hude malomarnosti, saj to za presojo odškodninske odgovornosti tožene stranke ni bistveno. Zadostuje, da je sodišče ugotovilo, da je bilo njuno ravnanje protipravno, to je takšno, da ga je mogoče subsumirati pod zakonsko opredelitev trpinčenja na delovnem mestu, torej kot ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznemu delavcu na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Tožena stranka ni dokazala, da bi navedena delavca v danih okoliščinah ravnala tako kot je treba. Nasprotno, iz ugotovitve, da je njuno ravnanje treba opredeliti kot graje vredno oziroma očitno negativno in žaljivo ter usmerjeno proti tožnici na delovnem mestu ali v zvezi z njenim delom, izhaja, da nista ravnala tako kot je treba.¹⁷

V sklepu VIII Ips 85/2019 je Vrhovno sodišče RS zavzelo stališče, da glede na opredelitev njegove obveznosti iz 47. člena ZDR-1 delodajalec za škodo, ki je nastala zaradi trpinčenja, lahko odgovarja na dveh podlagah. Njegova odgovornost bo krivdna, če je vedel za trpinčenje, pa ni zagotovil takšnega delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev, oziroma ni sprejel ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred trpinčenjem na delovnem mestu. Če delodajalec ne ve za trpinčenje, pa njegova odgovornost za škodo, ki je nastala v posledici trpinčenja (ki ga je izvajal njegov delavec) temelji na prvem odstavku 147. člena OZ.

5. ENOTNA DENARNA ODŠKODNINA

V primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu je v skladu z 8. členom ZDR-1 delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih odškodninskega prava. Zakon pri tem izrecno določa, da se kot nepremoženjska škoda, ki je nastala delavcu, štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Ob takšni zakonski določbi so se za povsem primerljive posledice trpinčenja na delovnem mestu v praksi pojavljali tako zahtevki za plačilo enotne odškodnine kot zahtevki za vse oblike nepremoženjske škode, ki po naravi stvari lahko pridejo v poštev v zvezi trpinčenjem (telesne bolečine, strah, duševne bolečine zaradi

¹⁷ Sodba VIII Ips 38/2019, z dne 11.6.2020.

zmanjšanja življenjske aktivnosti, razžalitve dobrega imena in časti ter okrnitve osebnostne pravice). Sicer pa tudi takrat, ko je bila vtoževana in dosojena enotna odškodnina, praksa ni bila povsem dosledna pri uporabi terminologije za takšno enotno odškodnino. Tako so se v sodbah pojavljali izrazi: *odškodnina za duševne bolečine zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu*, *odškodnina zaradi trpinčenja*, *odškodnina za duševne bolečine zaradi okrnitve osebnostne pravice*. Takšno neenotno poimenovanje je odraz zakonske ureditve, ki po eni strani govori o pretrpljenih duševnih bolečinah zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu, po drugi strani pa glede povrnitve škode delavcu napotuje na splošna pravila civilnega prava. Vendar pa takšno različno poimenovanje enotne odškodnine za vso nepremoženjsko škodo, ki je delavcu nastala zaradi trpinčenja na delovnem mestu, niti ni bistveno in v praksi ne more povzročiti nejasnosti glede vprašanja, kaj je oškodovancu dejansko dosojeno.

Pomemben premik v smeri poenotenja sodne prakse pri razumevanju, da se za vso nepremoženjsko škodo zaradi trpinčenja na delovnem mestu praviloma dosodi enotna odškodnina in ne odškodnina po posameznih oblikah nepremoženjske škode iz 179. člena OZ, predstavljata sodbi VIII Ips 7/2019 z dne 19.3.2019 in VIII Ips 127/2018 z dne 2.4.2019.

V obeh sodbah je bilo poudarjeno, da je sicer res, da se v skladu s pravnim mnenjem bivše skupne seje vrhovnih sodišč z dne 15. in 16. 10. 1986 odškodnina za nepremoženjsko škodo v načelu prisodi za vsako obliko nepremoženjske škode posebej, vendar je že to mnenje dopuščalo izjeme za tiste življenjske situacije, ki preprosto ne dovoljujejo razmejevanja posameznih škod, izvirajočih iz istega škodnega dogodka. Oblike škode na nekaterih področjih se lahko medsebojno tako tesno prepletajo in s tem druga drugo pogojujejo, da jih ni mogoče ločevati. Takšen pristop glede enotne odškodnine je sodna praksa razvila v zvezi s pravico do denarne odškodnine zaradi kršitve dostojanstva po 181. členu OZ, ki določa, da ima pravico do pravične denarne odškodnine zaradi pretrpljenih duševnih bolečin oseba, ki je bila s prevaro, silo ali zlorabo kakšnega razmerja podrejenosti ali odvisnosti zapeljana h kaznivemu spolnemu dejanju, kot tudi oseba, proti kateri je bilo storjeno kakšno drugo kaznivo dejanje zoper dostojanstvo osebnosti ali moralo. Oškodovancem na podlagi te določbe pripada enotna odškodnina za vso nepremoženjsko škodo, utrpjeno zaradi kršitve dostojanstva. Ta sicer ne izključuje drugih vrst nepremoženjske škode iz 179. člena OZ, vendar le če se pojavijo v posebej izraziti obliki, torej le v izjemnih primerih.

Institut enotne odškodnine je v sodni praksi uveljavljen tudi v primerih neutemeljeno odvzete prostosti. Tudi v tem primeru odškodnina iz naslova okrnitve svobode oziroma odvzema prostosti pokrije kot enotno pravično zadoščenje vse nastale oblike nepremoženjske škode (npr. tudi škodo za strah in duševne bolečine zaradi okrnitve časti in ugleda), razen še posebej nastalih duševnih bolečin zaradi trajnega zmanjšanja življenjskih aktivnosti kot posebej nastale škode.

Na podlagi teh izhodišč je Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 7/2019 zavzelo stališče, da se za vso nepremoženjsko škodo, ki je povzročena s trpinčenjem, praviloma določi enotna odškodnina, po uveljavitvi ZDR-1 v obliki odškodnine za duševne bolečine zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu, pred tem pa v obliki odškodnine za duševne bolečine zaradi okrnitve osebnostne pravice. V takšno enotno odškodnino je vključena odmena za celotno oškodovančevo trpljenje, ki je posledica trpinčenja na delovnem mestu, kar zajema vse duševne in telesne posledice posega v oškodovančevo duševno celovitost. Le izjemoma bo oškodovanec zaradi hujših posledic lahko hkrati uveljavljal tudi ostale oblike nepremoženjske škode iz 179. člena OZ.

Kdaj bo lahko šlo za takšne izjeme, je Vrhovno sodišče RS pojasnilo v sodbi VIII Ips 127/2018. Tako bo na primer oškodovanec, pri katerem bodo zaradi trpinčenja nastale trajne posledice na zdravju, lahko uveljavljal tudi odškodnino za telesne bolečine in nevšečnosti med zdravljenjem. Kadar bo trpinčenje povzročilo trajnejše zmanjšanje sposobnosti na celotnem področju njegovega udejstvovanja (to je zmanjšanje delovne zmožnosti, zmožnosti umetniškega ustvarjanja, športnega udejstvovanja, gibanja itd.), bo oškodovanec izjemoma lahko uveljavljal dodatno odškodnino za duševne bolečine zaradi zmanjšanja življenjske aktivnosti. V zares izjemnih primerih bo oškodovanec lahko uveljavljal tudi odškodnino za strah. Pri tem je treba upoštevati, da so pojavne oblike strahu pri trpinčenju v primerjavi s strahom zaradi poškodb običajno drugačne in se tudi kažejo drugače. Strah, ki ni posebej intenziven, bojazen, nelagodnost, zaskrbljenost, negotovost itd. ni strah, ki bi običajno upravičeval prisojo odškodnine za strah kot samostojne oblike nepremoženjske škode, ampak prej sodi med simptome, ki odražajo duševno stisko.

6. ZAKLJUČEK

Spori v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu so tako za stranke kot sodišča zelo zahtevni, saj za gre praviloma za povsem nasprotno interpretacijo in doživljanje

istih dogodkov in odnosov. Večina predstavljenih sodb je bila izdanih na podlagi predhodnih sklepov o dopustitvi revizije. Zato nekatera odprta vprašanja, kot je na primer uporaba pravnega standarda pravične denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo v povezavi z določbo zakona o odvračalni funkciji odškodnine še niso prišla do izraza, saj v tej smeri ni bilo ustreznih predlogov. Pomemben je premik sodne prakse v smeri enotne odškodnine za vso nepremoženjsko škodo, ki jo delavec utрпи zaradi trpinčenja, ne glede na to ali jo vtožuje enotno ali po posameznih oblikah iz 179. člena OZ. Iz predstavljenih judikatov je razvidna tudi utrditev načela, da je ravnanja, ki se očitajo kot trpinčenje, treba presojeti kot celoto in ne le vsako zase.

VIRI

- Obligacijski zakonik – OZ, Uradni list RS 83/2001.
- Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1, Uradni list RS, 21/2013.
- Sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 38/2019 z dne 11.6.2020.
- Sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 85/2019 z dne 12.5.2020.
- Sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 48/2015 z dne 17.5.2016.
- Sodba in sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 198/2015 z dne 21.6.2016.
- Sodba in sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 263/2017 z dne 19.3.2019.
- Sodba in sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 271/2015 z dne 21.6.2016.
- Sodba in sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 74/2017 z dne 25.10.2017.
- Sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 20/2018 z dne 12.9.2018.
- Sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 143/2018 z dne 16.4.2018.