



Revus

Journal for Constitutional Theory and Philosophy of
Law / Revija za ustavno teorijo in filozofijo prava

10 | 2009

Človekovo dostojanstvo in duševno zdravje

Mobing kot motnja v komunikaciji pri delu in dejavnik duševnega zdravja dostojanstva posameznika

*Mobbing as a Disturbance in communication at Work and as a Factor of
Human's Mental Health*

Luka Tičar



Electronic version

URL: <http://journals.openedition.org/revus/1078>

DOI: 10.4000/revus.1078

ISSN: 1855-7112

Publisher

Klub Revus

Printed version

Date of publication: 1 septembre 2009

Number of pages: 111-119

ISSN: 1581-7652

Electronic reference

Luka Tičar, « Mobing kot motnja v komunikaciji pri delu in dejavnik duševnega zdravja dostojanstva posameznika », *Revus* [Spletna izdaja], 10 | 2009, Datum spletne objave: 22 janvier 2012, ogled: 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/revus/1078> ; DOI : 10.4000/revus.1078

All rights reserved

Luka Tičar

Mobing kot motnja v komunikaciji pri delu in dejavnik duševnega zdravja in dostojanstva posameznika

Avtor opozarja na vsebinsko kompleksnost pojma mobing, pri čemer pa se v njegovo vsebino ne spušča, četudi je tesno in pomembno povezan s temeljno človekovo pravico do dostojanstva. Izhaja iz predpostavke, da mobing pomeni motnjo v komunikaciji med ljudmi in da je kot tak prej predmet socioloških in psiholoških znanstvenih razprav kot poglobljene pravne analize. Zato izpostavi zgolj eno opredelitev mobinga, z namenom, da bi seznanil bralca z njegovo osnovno vsebino. Pravno razpravo pa omeji na zakonsko terminologijo poimenovanja ravnanj, do katerih prihaja na delovnem mestu in ki se vsebinsko bolj ali manj ujemajo z vsebino mobinga. Avtor natančno analizira pojma nadlegovanja in trpinčenja, kot sta opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih, in v nadaljevanju skuša oceniti delovno zakonodajo v luči zagotovitve vzvodov za učinkovito pravno in sodno varstvo oseb, žrtev nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu. Nenazadnje avtor izpostavi pomen motenj v komunikaciji za posameznikovo duševno zdravje.

Ključne besede: mobing, trpinčenje, nadlegovanje, diskriminacija, odškodnina, duševno zdravje, dostojanstvo

1 UVOD

Ljudje smo družbena bitja. Kot taki smo pravzaprav v nenehnem stiku z drugimi, se družimo, pogovarjamo, dopisujemo, delamo. Občevanje med ljudmi poteka na vseh ravneh družbenega življenja in osebnega udejstvovanja, še prav posebnega pomena in tudi posebne pojavne oblike pa je komunikacija med ljudmi v sferi dela. Delo je pravzaprav notorno dejstvo vsake družbe in njenega posameznika, čeprav v času gospodarske recesije vse več ljudi delo izgubi oziroma dela ne dobi. Predmet tega prispevka bo kratek prikaz motenj v komunikaciji med zaposlenimi v podjetju ali drugi organizaciji in njihovih posledic, pri čemer se bomo osredotočili na pravne vidike obravnave. Prikazali in ocenili bomo normativni okvir uveljavljanja pravnega in sodnega varstva za

primer, ko se motnja v komunikaciji tako okrepi, da posameznik ni več zmožen normalno opravljati dela. Tudi zato, ker so pritiski na njegovo duševno integriteto preveliki.

Množica različnih pojavnih oblik motenj v komunikaciji znotraj podjetja pogosto in običajno povzroči negativne spremembe v duševnem zdravju zaposlenega. Gre bodisi za spremembe, ki lahko pomenijo zgolj začasno nezmožnost za delo, lahko pa povzročijo razvoj celo trajne nezmožnosti za delo. Pravni red naj bi zagotavljal takšno pravno okolje, v katerem do čezmernih negativnih posledic zaradi anomalij, to je konfliktov v komunikaciji, ne bi prihajalo. V tej luči zakonodaja na eni strani vzpostavlja obveznosti v smislu vzdržati se vedenj ali ravnanj, ki imajo lahko za posledico tudi duševno motnjo, in pravne vzvode za doseg zadoščenja ob kršitvah teh obveznosti, na drugi strani pa država zagotavlja tudi zdravstveno varstvo tistim oziroma tistih, ki so kot žrtve motenj potrebni takšnega varstva oziroma so do njega upravičeni.¹ Navsezadnje gre za pomemben vidik temeljne človekove pravice do (pravne zaščite) posameznikovega dostojanstva.²

2 POJEM MOBINGA

Fenomen mobinga je raziskovalni predmet številnih strokovnjakov različnih strok, od sociologov, psihologov, psihiatrov pa vse do pravnikov. Ker bomo obravnavali predvsem pravne razsežnosti posledic mobinga, bomo z namenom, da bi opozorili na bistvo tega v osnovi sociološkega in psihološkega fenomena, povzeli zgolj eno opredelitev. V literaturi je mogoče najti zelo veliko različnih pogledov na mobing in njegovo opredelitev, ki pa za njegovo umestitev v pravno sfero niso ključnega pomena.

Švedski delovni psiholog Leymann³ je mobing opredelil kot »moteno komunikacijo na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s spori med sodelavci

- 1 1. člen Zakona o duševnem zdravju (ZDZdr), *Uradni list RS*, št. 77/08 (www.uradni-list.si), pravi, da »zakon določa sistem zdravstvene in socialno varstvene skrbi na področju duševnega zdravja, nosilce oziroma nosilke te dejavnosti ter pravice osebe med zdravljenjem v oddelku pod posebnim nadzorom psihiatrične bolnišnice, obravnavo v varovanem oddelku socialno varstvenega zavoda in v nadzorovani obravnavi.« Pomembno je, da država tistim, pri katerih pride do določenih sprememb v duševnem zdravju, ne namenja zgolj zdravstvenega varstva v ustreznih ustanovah ali institucijah, temveč predvideva strokovno pomoč tudi v smislu socialnega varstva.
- 2 Prim. Lovro Šturm, *Komentar Ustave Republike Slovenije*, FPDEŠ, Ljubljana, 2002, komentar k 21. členu Ustave RS. Prim. tudi Andraž Teršek, *Odgovornost za kakovost duševnega zdravja*, *Pravna praksa* (2008) 45, ki vprašanje zakonodaje in pravne politike na področju duševnega zdravja ter zakonodaje in pravne prakse glede mobinga neposredno poveže z vprašanjem učinkovite in kakovostne sistemske zaščite temeljne človekove pravice do dostojanstva.
- 3 The Mobbing encyclopedia, <http://www.leymann.se/> (15. junij 2009).

ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dalj časa trajajočim napadom ene ali več oseb, z namenom, da se izrine iz delovnega okolja».⁴

Iz zgornje opredelitve mobinga je mogoče izluščiti naslednje značilnosti:

- vsebinsko mobing pomeni s spori moteno komunikacijo pri delu;
- napadena oseba je v podrejenem položaju, vsaj kar zadeva spor. Žrtev mobinga je lahko tudi nadrejena oseba, saj nadrejenost v delovnopravnem smislu ne izključuje podrejenosti v konfliktnem odnosu;
- sistematičnost ravnanj, ki trajajo dalj časa – o mobingu načeloma ne govorimo pri enkratnem negativnem dejanju zoper podrejeno osebo. Dalj časa trajajoče negativno ravnanje utemeljuje psihični, psihološki oziroma duševni značaj vplivov mobinga. Zato je v literaturi mogoče kot sinonim za mobing najti tudi psihično nasilje;⁵
- namen ravnanj v mobingu je izločitev iz delovnega okolja, v katerem oseba dela.

Sociološko gledano mobing pomeni neke vrste psihično nasilje, ki pri osebi, ki je napadena s strani drugega ali drugih, izzove izrazito negativen odziv v duševni celovitosti. Čeprav je percepcija negativnih vplivov iz delovnega okolja izrazito subjektivna, o mobingu ne govorimo v primerih, ko je komu z enkratnim dejanjem povzročen občutek tesnobe, odrinjenosti, manjvrednosti ali nesposobnosti. To pa seveda ne pomeni, da pravni red ne more kot protipravnega oceniti tudi takšnega enkratnega zavržnega dejanja.

Prevoda besede mobing slovenska zakonodaja uradno ne pozna, čeprav je v literaturi mogoče kot poskus prevoda srečati pojme, kot so šikaniranje, psihični teror, psihično trpinčenje, psihično nasilje, ustrahovanje ipd. Ta ugotovitev sama po sebi še ne pomeni slabe pravne ureditve, če zakonodaja z namenom zagotoviti primerno pravno varnost takšna ravnanja poimenuje, določi njihove bistvene znake in žrtvam nakloni ustrezen vzvod za zadoščenje ob nedovoljenem posegu v njihovo osebno integriteto. Ker mora biti pravni jezik, četudi na abstraktni ravni, čim bolj jasen in določen, bomo mobing kot sociološki fenomen načrtno izpustili iz nadaljnje pravne analize in se omejili na sprejete in v določeni meri tudi že uveljavljene pojme, ki jih za takšna in njim podobna ravnanja pozna delovna zakonodaja – Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR).⁶

4 Leymannovo opredelitev je povzela tudi Daniela Brečko, »Mobbing« – psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu, *Human Resource Management* (2003) 1, 62.

5 Tako npr. Andreja Kostelič - Martič, Psihično nasilje na delovnem mestu, *Human Resource Management* (2007) 5, 27.

6 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), *Uradni list RS*, št. 42/02, 103/07 (www.uradni-list.si).

3 POJEM NADLEGOVANJA IN TRPINČENJA V ZDR

ZDR od novele v letu 2007 poleg spolnega nadlegovanja opredeljuje tudi pojma nadlegovanje in trpinčenje. V 6.a členu sta pojma opredeljena takole:

»Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.«

»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.«

Opredelitvi zajemata dokaj podobni, negativno naznačeni ravnanje in vedenje, ki ju je zaposleni lahko deležen. Z vidika pravne kvalifikacije dejanja nekoga, ki je potrebna za sprejem odločitve o pravnih posledicah iz naslova takšnega ravnanja ali vedenja, pa je treba med obema tipoma zavržnega ravnanja potegniti ločnico.

Prva razlika med zakonskima opredelitvama nadlegovanja in trpinčenja je v tem, da nadlegovanje lahko pomeni tudi zgolj enkratno vedenje osebe, s katerim ta prizadene dostojanstvo druge osebe. Pri tem ni potreben krivdni odnos nadlegovalca, saj za nadlegovanje zadošča že, da konkretno vedenje zgolj učinkuje, seveda negativno, na osebno sfero (tudi dostojanstvo) nadlegovanca. Nenazadnje je kot nadlegovanje mogoče ovrednotiti tudi takšno neželjeno vedenje, ki ne ogroža dostojanstva posameznika, temveč pomeni ali spodbudi nastanek zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Na drugi strani je za trpinčenje, podobno kot smo poudarili zgoraj pri mobingu, potrebno bodisi ponavljanje ravnanja ali vedenja bodisi sistematično delovanje tistega, ki izvaja trpinčenje. Jasne razlike med ponavljajočim se in sistematičnim ravnanjem ni mogoče enostavno poiskati, povzamemo pa lahko, da sistematično ravnanje ali vedenje ne more pomeniti enkratnega dejanja. Sistematičnost naj bi torej vključevala neke vrste načrtno usmerjeno ravnanje, sestavljeno iz več dejanj.

Kot drugo razliko med pojmom bi lahko omenili to, da naj bi bilo nadlegovanje na neki način motivirano z določeno osebno okoliščino, ki jih z zgledi našteva ZDR v 6. členu. Od tod morda odločitev zakonodajalca, da se nadlegovanje šteje za diskriminacijo po 6. členu. Pri trpinčenju osebne okoliščine niso opredelilni element, zato verjetno trpinčenje v ZDR tudi ni izenačeno z diskriminacijo. Povedano nekoliko drugače: za to, da ravnanje koga označimo kot trpinčenje, motiva za ravnanje ni treba iskati v osebnih okoliščinah trpinčenega. Zanimivo pravno vprašanje v tem kontekstu bi lahko bilo povezano s poskusom pravne opredelitve vedenja tistega, ki sicer izpolnjuje znake nadlegovanja, vendar motiva zanj ni mogoče najti v osebni okoliščini nadlegovanca.

Gre za vprašanje, ali gre pri tem še vedno za nadlegovanje kot protipravno ravnanje, le da brez jasne diskriminatorne oznake, ali pa takšnega vedenja sploh ni več mogoče šteti za nadlegovanje. Na tem mestu ne želim tvegati z odgovorom, četudi je vprašanje pomembno.

3.1 Pomen zakonske prepovedi nadlegovanja in trpinčenja – zaščita dostojanstva

Da bi bilo mogoče zagotoviti normativno okolje za učinkovito pravno varstvo delavca, ni nujna zgolj čim jasnejša in določnejša opredelitev tovrstnih ravnanj in vedenj. Zelo pomembna je tudi njihova vrednostna ocena, ki se zdi jasno izražena, četudi se ne izraža zgolj z besedno zvezo »prepovedano(a) je ...«. Kaže se tudi ali predvsem v zapovedi aktivnega ravnanja za preprečitev nastanka nadlegovanja ali trpinčenja. ZDR v 45. členu, ki je umeščen med obveznosti delodajalca kot pogodbene stranke delovnega razmerja, delodajalcu nalaga obveznost varovati delavčevo dostojanstvo. Gre za jasno določbo, ki delodajalcu nalaga dolžnost zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, nadrejenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Pomembno pri tej določbi je, da se ni zgolj delodajalec sam dolžan vzdržati takšnih ravnanj. Odgovornost bo nosil tudi vselej, ko sam ne bo storil dovolj za to, da do takšnih ravnanj ne bi prišlo med sodelavci samimi. Z namenom spoštovanja v 45. členu naložene obveznosti delodajalci v praksi pogosto sprejemajo splošne akte, s katerimi določijo pravne temelje za zagotovitev zdravega delovnega okolja, to je okolja brez nadlegovanja in trpinčenja.

3.2 Lastnosti delovnega razmerja kot dejavnik pojava in razvoja nadlegovanja in trpinčenja

Čeprav je mobing, kot je bil razložen zgoraj, lahko prisoten tudi izven delovnega okolja, npr. v vrtcu, šoli, celo družini ipd., smo v uvodu omenili, da je v delovnem okolju še zlasti pomemben in poseben. Razlog za to se skriva v tem, da je delovno razmerje eno najbolj specifičnih pogodbenih razmerij zasebnega prava. Delovno razmerje je po eni strani izrazito osebno razmerje, katerega osnovna vrednostna sestavina je obstoj tesnega medsebojnega zaupanja. Po drugi strani pa gre za edino pogodbeno razmerje zasebnega prava, za katero je na zakonski ravni jasno naznačena neenakost pogodbenih strank. Delavec je namreč osebno podrejen delodajalcu. Še več, podreitev (subordinacija) je osrednji opredelilni element delovnega razmerja, to je element, ki pomeni jasno ločnico med delovnim in civilnopravnim razmerjem. Podrejenost delavca pa je nedvomno podlaga za pojav in razvoj vseh oblik neprimerne komunikacije,

bodisi med delavci samimi bodisi med njimi in delodajalcem. Podrejenost v vseh delovnopravnih sistemih po svetu sestoji iz dveh dejavnikov, to sta delo po navodilih in nadzor s strani delodajalca. Ta dva dejavnika imata v posameznih sistemih lahko dodane tudi druge dejavnike, ki pa jih na tem mestu ne bomo omenjali, saj na pojav nadlegovanja in trpinčenja ne vplivajo neposredno.

3.2.1 Vezanost delavca na navodila delodajalca

Ta kriterij se za presojo osebne podrejenosti delavca uporablja navadno kot prvi in najpogostejši. Čeprav ga nekateri ocenjujejo kot zadostnega, to nikakor ne drži. Poleg tega tudi pravica delodajalca dajati navodila ni brezmejna ali absolutna. Navodila morajo vsebinsko izhajati iz konkretnega delovnega razmerja in hkrati spoštovati morebitne zakonske določbe in ustaljene običaje. Lahko se nanašajo in morajo se nanašati na uspešnost in način dela, določitev kraja in obsega dela, vrstni red posameznih opravil, izbiro in porabo materiala itd. Poleg tega pa so navodila lahko zelo splošna in znana ter določena vnaprej ali pa se delodajalec odloči, da bo delavcem dajal navodila sproti, upoštevajoč trenutno situacijo v delovnem procesu. To so t. i. *ad hoc* navodila. Splošna značilnost navodil je, da niso sestavina pogodbe o zaposlitvi, temveč posledica vodenja in koordiniranja delovnega procesa.⁷ Nekateri avtorji⁸ poleg navodil glede časa, kraja opravljanja dela ipd. ločijo tudi t. i. strokovna navodila, to so tista, ki v določeni meri vodijo delavca skozi vsebinski (strokovni) vidik opravljanja dela.

Za navodila, ki pomenijo osebno podrejenost delavca oziroma so pravno relevantna za presojo njegovega delovnopravnega položaja, je značilno, da so (morajo biti) enostranska (vedno jih da delodajalec) in obvezna (delavcu ni prepuščena odločitev o morebitnem neupoštevanju navodil) ter da se neposredno nanašajo na opravljanje dela. Splošna navodila, prisotna pri sleherni vzajemni pogodbi in usmerjena k izpolnitvi cilja, niso navodila v smislu osebne podrejenosti delavca.

Iz treh lastnosti navodil delavcu v delovnem razmerju je mogoče ugotoviti, da je pojav okoliščin, v katerih pride do preveč osebnih, strogih, neprimernih, žaljivih ali celo protipravnih navodil, možen. Delavec je ob njihovem upoštevanju lahko sam žrtev nadlegovanja ali trpinčenja ali pa je tisti, ki takšno ravnanje

7 V teoriji je govor o t. i. upravljavski pravici delodajalca (*managerial prerogative*), ki se nanaša na elemente delovnega razmerja, ki niso niti ne morejo biti določeni v pogodbi o zaposlitvi. V nasprotju s pogoji, kot so plača, dopust, delovni čas ipd., ki so sestavina pogodbe o zaposlitvi in jih delodajalec ne more enostransko spremeniti, denimo za napor, ki ga mora delavec vložiti v delo, intenzivnost, kvaliteto, hitrost pri delu to ne velja. Delodajalec s svojo upravljavsko pravico vodi delavca in tako napolni možne vsebinske vrzeli v pogodbi o zaposlitvi. Nikakor pa dajanje navodil oziroma upravljavska pravica delodajalca ne sme vplivati na pravice delavca, dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi.

8 Npr. Wolfgang Mohr, *Der Arbeitnehmerbegriff im Arbeits- und Steuerrecht*, Frankfurt na Majni, Verlag Peter Lang GmbH, 1994, 52.

izvaja. V obeh primerih imamo opravka s protipravnim ravnanjem kot elementom odškodninske odgovornosti.

3.2.2 Nadzor

Nadzor nad izvajanjem dela pomeni nadzor nad izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti delavca in spoštovanjem danih navodil. To je kriterij, ki je prisoten pri vsaki t. i. sinalagmatski pogodbi, pri kateri imata stranki vzajemne pravice in obveznosti. Osnovna dilema, ki se pokaže pri obravnavi nadzora nad izvajanjem obveznosti in pri obravnavi podreditve v delovnem pravu (s tem mislimo na nadzor delodajalca nad delom delavca), je vprašanje obsega in intenzivnosti. Elementa se v določeni meri lahko opredelita v pogodbi o zaposlitvi, v glavnem pa je odvisno od organizacijske strukture delodajalca, kakšen sistem nadzora bo vzpostavil.⁹ Če upoštevamo, da je osnovni cilj delodajalca doseganje dobrih poslovnih rezultatov, bi moral temu in samo temu slediti tudi nadzor. To pomeni, da je nadzor sicer lahko strog, mora pa biti tako v sorazmerju z želenim ciljem kot v skladu z zakonodajo in običaji s področja varstva zasebnosti delavca. Nesorazmernost sicer dopustno strogega nadzora lahko spet dokaj hitro pripelje do okoliščin, ki pomenijo nadlegovanje ali trpinčenje, kot sta opredeljena v ZDR.

Sklenemo lahko, da delovno razmerje pomeni take odnose med pogodbenima strankama, da se pojava nedopustnega ravnanja v praksi morda sploh ne zavedamo, saj so meje med dopustnim in protipravnim lahko nejasne in zabrisane. Ravno zato je še toliko pomembnejše, da so nedopustne oblike komuniciranja v delovnem okolju čim jasneje določene in da pravni red vzpostavi jasen sistem kaznovanja prepovedanih dejanj.

4 PRAVNO IN SODNO VARSTVO ŽRTEV TRPINČENJA IN NADLEGOVANJA

Za primere, ko izvodi, namenjeni preprečevanju negativnih posledic neprimerne komunikacije med sodelavci ali med njimi in delodajalci, nastanka teh posledic ne preprečijo, imajo žrtve takšnih ravnanj možnost uveljavljati neposredno sodno varstvo. Kot to določa tudi ZDR v 45. členu, je delodajalec delavcu kot žrtvi odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Posebnost presoje odškodninske odgovornosti v teh primerih je *obrnjeno dokazno breme*: delodajalec je tisti, ki mora dokazati, da ni ravnal v nasprotju z obveznostjo iz prvega odstavka 45. člena ZDR! Odgovornost delodajalca po tej določbi je vezana na nespoštovanje obveznosti zagotoviti delovno okolje brez

⁹ Tudi pravico delodajalca do nadzora lahko utemeljimo s prej opisano t. i. upravljavsko pravico delodajalca.

nadlegovanja in trpinčenja. Delodajalec pa ne bo odgovarjal po tej določbi, če bi bil sam tisti, ki bi nadlegoval ali trpinčil. V tem primeru se protipravnost črpa iz splošne prepovedi diskriminacije (6. člen ZDR) in nadlegovanja ter trpinčenja (6a. člen ZDR). Po isti pravni podlagi odgovarja tudi delavec, ki je nadlegoval ali trpinčil sodelavca, v takem primeru pa je možna in tudi verjetna solidarna odgovornost delavca in delodajalca, slednjega seveda po 45. členu ZDR.

Po izplačilu odškodnine so korak naprej morebitni regresni zahtevki med solidarnimi dolžniki, kar pa presega namen tega prispevka, saj obravnavamo pravni položaj delavca, žrtve nadlegovanja ali trpinčenja. Prav tako izključno na civilnopravno področje sodi tudi vprašanje glede oblike škode, ki jo oškodovanec lahko zahteva od dolžnika ali dolžnikov. Odločitev delavca, ali bo terjal premoženjsko ali nepremoženjsko škodo ali morda obe, je za ta prispevek manj pomembna.

Sodne prakse v zvezi z nadlegovanjem in trpinčenjem od novele ZDR, ki je na novo vključila in uredila opredelitev in prepoved nadlegovanja in trpinčenja, na pritožbeni stopnji še ni, še manj seveda pri vrhovnem sodišču. Res pa je, da je bilo iz obdobja veljave ZDR, to je od leta 2003 naprej, na višjem delovnem in socialnem sodišču več primerov odškodninskih tožb iz naslova dejanj, ki bi jih danes lahko opredelili kot nadlegovanje ali trpinčenje. Sodišču se pri presoji utemeljenosti odškodninskega zahtevka ni bilo treba odločiti, za katero vrsto prepovedanega ravnanja bi šlo v luči novega ZDR, saj Obligacijski zakonik¹⁰ kot protipravno ravnanje pozna žalitev časti in dobrega imena, to pa je bila zadostna pravna podlaga za prisoditev odškodnine delavcu.

5 MOBING IN DUŠEVNO ZDRAVJE

Glede na to, da ljudje pretežen del svojega življenja preživimo kot delovno aktivne osebe, kar pomeni, da je delo osrednja človekova aktivnost, nepravilna komunikacija pri delu lahko povzroči in pusti hude in negativne posledice na duševnem zdravju posameznika. Vse pogostejše delavci ostajajo na delovnem mestu tudi dlje, kot se to običajno zahteva, s čimer se samo še podaljša čas, ko je delavec v stiku s sodelavci, nadrejenimi in delodajalcem. Delavci so podvrženi stresu in procesom izgorevanja tudi v delovnih razmerah z zgledno komunikacijo, torej v kolektivu brez nadlegovanja in trpinčenja. Če se pridruži še to, pa se negativni vplivi na duševno integriteto in posegi v dostojanstvo le še potencirajo, celo tako, da se mora delavec začasno ali za vedno umakniti iz svojega delovnega okolja, saj ni zmožen opravljati svojega dela.

ZDZdr, ki ga je država sprejela v letu 2008 in ki je pomemben mejnik pri sprejemanju ljudi s psihičnimi motnjami in ustrezni skrbi zanje, vsebuje tudi

10 Obligacijski zakonik (OZ-UPB-1), Uradni list RS, št. 97/07 (www.uradni-list.si).

opredelitev tako pojma duševno zdravje kot pojma duševna motnja. Prvo, to je *duševno zdravje*, opredeljuje kot »stanje posameznika oziroma posameznice, ki se kaže v njegovem mišljenju, čustvovanju, zaznavanju, vedenju ter dojemanju sebe in okolja« (4. točka prvega odstavka 2. člena ZDZdr). Vplivi mobinga lahko delavca pripeljejo do spremenjenega obnašanja, čustvovanja ipd., in sicer s tolikšno intenzivnostjo, da je motnja vidna navzven oziroma da jo opazijo sodelavci ali tretje osebe. ZDZdr namreč *duševno motnjo* opredeljuje kot »začasno ali trajno motnjo v delovanju možganov, ki se kaže kot spremenjeno mišljenje, čustvovanje, zaznavanje, vedenje ter dojemanje sebe in okolja« (3. točka prvega odstavka 2. člena ZDZdr).

Za pravno analizo vplivov mobinga oziroma položaja delavca, ki je njegova žrtev, opredelitvi pojmov duševno zdravje in duševna motnja nista osrednjega pomena. Nedvomno pa je pomembno, da se zavedamo, da je mobing kot motnja v komunikaciji pri delu vse pogostejši vzrok za duševne motnje in s tem tudi za vse slabše duševno zdravje delovno aktivnih oseb. Ta problem je zatorej pomembno in tesno povezan s temeljno človekovo pravico do dostojanstva, ki se zdi rdeča nit pravne doktrine in filozofskih koncepcij celotnega korpusa temeljnih človekovih pravic in svoboščin.¹¹ Kakovostno zakonodajo, domiselno pravno politiko in učinkovit sistem dejanske zaščite posameznika pred mobingom je treba zato razumeti in razvijati kot pomembnejši del sistemske zaščite pravice do duševnega zdravja in dostojanstva.

Predstavitev avtorja

Luka Tičar je z oceno cum laude leta 1999 diplomiral na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. Leta 2004 je opravil pravniški državni izpit in leta 2006 uspešno zagovarjal magistrsko nalogo. Od leta 2001 opravlja delo asistenta na Katedri za delovno in socialno pravo na Pravni fakulteti v Ljubljani. Je avtor številnih znanstvenih prispevkov s področja delovnega prava in prava socialne varnosti. Trenutno končuje doktorsko disertacijo na temo subjektov delovnoppravnega varstva. Je ustanovni član Kluba Revus – Centra za raziskovanje evropske ustavnosti in demokracije.

¹¹ Glej članke Boštjana M. Zupančiča, Nore Jacobson in Stéphanie Hennette-Vauchez v tej tematski številki revije Revus.

