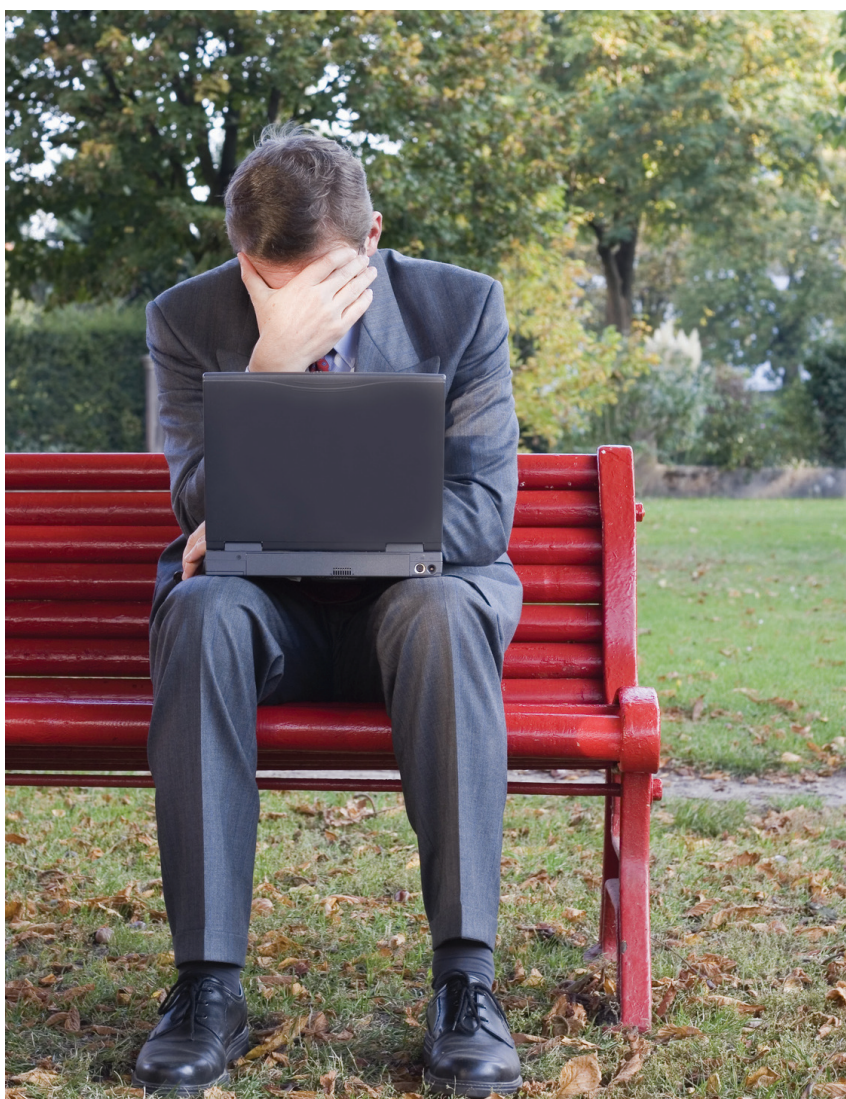


Uvrstitev mobinga v pravni sistem in sodna praksa

Mobing je specifična oblika obnašanja na delovnem mestu, ko posameznik ali skupina sistematično psihično grdo ravna ali ponižuje drugo osebo (ali osebe) z namenom, da škodi ugledu, časti, človeškemu dostojanstvu in osebni integriteti, vse do prenehanja delovnega razmerja. Mobing je z zakonom prepovedan, predpisani so postopki in posledice kršitev. Slovenija zaenkrat še nima ustrezne sodne prakse na področju mobinga.



AVTOR:
dr. Aleksej Cvetko
Vrhovno sodišče RS
Tavčarjeva 9, Ljubljana

Uvod

Tako praksa kot tudi teorija na vseh nivojih dajeta vedno večji poudarek preprečevanju nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Zato tudi vedno več prav-

nih virov posveča tem problemom večjo pozornost in poskuša vsaj na normativni ravni taka ravnanja preprečiti. Temu trendu sledi tudi Slovenija, ki je v svoj pravni vir, ki ureja delovna razmerja, vnesla ustrezne norme, ki naj bi preprečile tovrstna nezaželena ravnanja na delovnem mestu. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)¹ je v 6. členu urejal prepoved diskriminacije, ki se z novelo (ZDR-A)² ni bistveno spremenila. V 45. členu je zagotavljal tudi varstvo pred spolnim nadlegovanjem. Ni pa določal zaščite pred drugimi oblikami nadlegovanja in predvsem pred mobingom ali — kot je poimenovan ta institut pri nas — trpinčenjem na delovnem mestu. Evropska socialna listina v 26. členu, ki opredeljuje pravico do dostojanstva pri delu, v drugem odstavku (v prvem je zaščita pred spolnim nadlegovanjem) zavezuje podpisnice, da bodo pospeševale ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi in očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu. V direktivi 89/391/EGS o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja delavcev pa je določba, da je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje delavcev v vseh

razmerah, ki so v zvezi z delom. Zato se je zakon dopolnil tudi z ustreznimi določbami v teh smereh.

Mobing

Pomembna novost ZDR so določbe v zvezi z mobingom. Mobing³, ki ga lahko označujemo kot posebno obliko šikane⁴, je čustveno nasilje na delovnem mestu, do katerega pa lahko, če upoštevamo poskuse definicij, pride ne samo s psihičnim, ampak tudi s fizičnim posegom. V literaturi najdemo za mobing tudi druge izraze, ki se vsebinsko sicer ne pokrivajo v celoti, pomenijo pa teroriziranje na delovnem mestu (bullying or psychological terror at the workplace), sovražno obnašanje na delu (hostile behaviors at work), poškodbo na delovnem mestu (workplace trauma) oziroma psihološko agresivnost in čustveno nasilje (psychological aggressions and emotional violence). Gre torej za dogajanje, s katerim se lahko povzročajo čustvene poškodbe, ki vplivajo na duševno in psihično zdravje delavca, ki jim je podvržen. Mobing je vsaj zaenkrat bolj kot pojavnost v delovnem pravu in proučevanje njegovega preprečevanja na delovnem mestu predmet obdelave na sociološkem in psihološkem področju, posledično pa tudi na zdravstvenem. Prvi dve veji predvsem proučujeta razloge za pojav te oblike nasilja v družbi, tretja pa se, čeprav na to izrecno ne opozarja, srečuje že s posledicami nasilja na delovnem mestu in lahko blaži samo še nastale posledice. Ne gre pa spregledati, da Evropska socialna listi-



na (spremenjena)⁵ daje tudi pravno podlago za poseg na to področje, saj v 26. členu, kjer govori o pravici do dostojanstva pri delu, zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, in sprejemajo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem. Enotne definicije mobinga kot oblike nasilja na delovnem mestu ni, kar glede na to, katere organizacije oziroma s katerih področij se problem obravnava, ni prav nič nenavadnega. Ker gre za poseben pojav na delovnem mestu, ki ga sproži prvotno posameznik (posameznik ali skupina se običajno obravnava kot napadalec ali tiran), nato pa se mu lahko pridružijo tudi drugi, lahko pa gre že takoj za pojav, ki ga sproži skupina⁶, se problem obravnava kot pojav v družbi oziroma akcija (reakcija) posameznika (sociološki ali psihološki). Zaradi posledic pojava, stresa posameznika (ta se običajno obravnava kot tarča), lahko pa

tudi skupine na delovnem mestu, in nato posledic stresa pa se problem dalje obravnava kot medicinski, ekonomski in pravni (delovna razmerja in socialna varnost). Običajno se z mobingom razume večkrat ponovljen napad na posameznika (tarčo).⁷ Različni avtorji različno tolmačijo, kaj pomeni večkrat ponovljen napad. Nekateri trdijo (Leymann), da lahko o mobingu govorimo šele, če se napad ponovi enkrat na teden v obdobju šestih mesecev, drugi, da gre za mobing že, če se napad ponovi samo nekajkrat v pol leta (Einarsen, Skogstad). Nekateri pa zagovarjajo kar enoletno časovno obdobje (Bjorkvist).⁸ Napad lahko pomeni kakršno koli neprimerno ravnanje — agresijo z namenom povzročiti škodo posamezniku ali skupini. Pri tem sta pomembna elementa namen in povzročitev škode.⁹ Neprimerno ravnanje, ki nima obeh navedenih elementov, je treba obravnavati samo kot neprimerno ravnanje, ne pa kot mobing. Škoda, ki naj bi bila povzročena namenoma, je lahko posledica fizičnega dejanja (suvanje, udarjanje, poškodba z orodjem, udarec s pestjo) ali psihičnega učinkovanja (kričanje, preklinjanje, sramotenje, poniževanje, kritiziranje).

Neprimerno ravnanje na delovnem mestu torej mora vsebovati prizadevanje nekoga, da povzroči drugemu, s katerim dela, lahko pa tudi organizaciji, v kateri je zaposlen, škodo. Ni pomembno, kdo škodo povzroča in komu, saj so možne kombinacije, da je škoda povzročena med sodelavci, med predpostavljenim in podrejenim

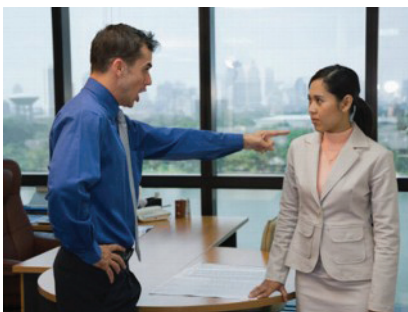
ali podrejenim in predpostavljanim.¹⁰ Mobing torej vsebuje pre-mišljeno, žaljivo in neprijazno ter ponavljajoče se grdo ravnanje s tarčo. Bistveno je, da gre za ponavljajoče se napade, pri čemer je lahko napad vedno istovrsten. Tisti, ki proučujejo problem mobinga, običajno ne uporabljajo analize dejanj, ki ga povzročajo, saj lahko v bistvu vsaka agresija pomeni tako dejanje, drugi pa (predvsem zaradi lažje primerljivosti) upoštevajo tipična dejanja, zaradi katerih pride do mobinga. Tako na primer Leymann¹¹ kot taka dejanja našteva 45 različnih dejanj, kot so omejevanje izražanja, jemanje besede, kričanje, kritiziranje zasebnega življenja, nadlegovanje po telefonu, verbalne grožnje, prekinitve komuniciranja, ignoriranje, premestitev v druge prostore, širjenje neprijetnih govoric, smešenje, norčevanje iz hib, oponašanje, norčevanje iz zasebnega življenja, norčevanje iz narodnosti, dodelitev neprimer-nih delovnih nalog, napačno ocenjevanje delovnih naporov, dvomi v poslovne odločitve, preklinjanje, opravljanje nalog, ki zmanjšujejo samozavest, dodeljevanje nalog, ki so pod nivojem kvalifikacij, dodeljevanje vedno novih nalog, dodeljevanje nalog pod nivojem sposobnosti, fizične zlorabe, spolni napadi. Vzroki, zaradi katerih prihaja do mobinga, so različni, saj zajemajo vrsto področij: splošna kultura znotraj gospodarske družbe, negotovost glede delovnega mesta, nesoglasja med zaposlenimi in vodstvom, nerazumevanje med sodelavci, sistem napredovanj, vedno višje zahteve



na delovnem mestu in že tako visok odstotek stresa zaradi dela. Po definiciji četrtega odstavka člena 6a ZDR je „trpinčenje na delovnem mestu vsako ponavljajoče se ali sistematično graje vredno in očitno negativno ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.“

Kdo je lahko žrtev mobinga

Lažji od odgovora na vprašanje, kaj je mobing, je odgovor na vprašanje, kdo je lahko njegova žrtev (tarča). Žrtev je lahko vsakdo v delovnem razmerju, ne glede na to, ali je na nadrejenem ali podrejenem položaju. Študije kažejo¹², da je problem nasilja na delovnem mestu tako v Evropi kot drugih državah resen problem, saj je z njim po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu prizadetih od 6 do 10 odstotkov zaposlenih evropskih delavcev, po podatkih kalifornijskega inštituta za nasilje na delovnem mestu¹³ pa je odstotek celo višji. Po rezultatih raziskav je pri ugotavljanju nasilja na delovnem mestu spol nepomemben¹⁴, razlike se pokažejo šele pri ugotavljanju, kdo je napadalec. Po podatkih



ameriškega inštituta za nasilje na delovnem mestu je večina napadalcev nadrejenih delavcev (81 %)¹⁵, medtem ko Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu navaja, da žrtve v 50 % izjavljajo, da so jih napadli nadrejeni.¹⁶ Čeprav so razlogi za pojav mobinga različni in se jih pogosto celo ne da identificirati, saj so lahko posledica osebnostne strukture zaposlenih ali njihove splošne kulture, je zanimiv podatek, da je nasilje v veliki meri vključeno že v sistem vodenja podjetja, ker je avtoritativen način vodenja v mnogih gospodarskih družbah visoko cenjen. Prav ta ugotovitev tudi kaže, zakaj je med napadalci več nadrejenih oziroma zakaj so žrtve pogostejše podrejeni.

Posledice mobinga

Posledice mobinga so zelo pester, saj jih lahko obravnavamo kot stroške gospodarske družbe (posredni stroški zaradi zmanjšane storilnosti, neposredni stroški zaradi bolniških odsotnosti, posledic invalidnosti in odpovedi pogodb o zaposlitvi, pa do bolj pomembnih posledic, ki jih nasilje pušča na svojih žrtvah). V vseh razpoložljivih raziskavah se ugotavlja, da so posledice večplastne, saj se kažejo v obliki fizičnih, psihičnih in psihosomatskih obolenj. Tako se poleg depresij, fobij, motenj spanja, prebavnih motenj pojavljajo kar v več kot 30 % primerov.

Ureditev v zakonu

Prepoved trpinčenja na delovnem mestu (mobing) je po novem urejen v drugem odstavku 6a člena

ZDR. V njem je kot trpinčenje opredeljeno vsako ponavljajoče se ali sistematično graje vredno ali očitno negativno žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. V tretjem odstavku 45. člena ZDR pa je določba, da je v primeru nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem delodajalec delavcu odgovoren po splošnih načelih civilnega prava.

Določba člena 6a ZDR-A

Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu je ZDR-A uredil v členu 6a. V tem členu je poleg preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu posvetil posebno pozornost tudi drugim oblikam nadlegovanja na delovnem mestu in tudi pri nas vedno bolj prisotnemu mobingu. Zato se je zakonodajalec odločil, da bo prepoved takega ravnanja določil že v splošnih določbah zakona, prepoved pa ponovil še v posebnem členu (45. člen), kjer so obravnavane obveznosti delodajalca. Gre za povsem nov člen v noveli, ki pomeni dopolnitev varstva pred nadlegovanjem, tako spolnim kot tudi drugim, in trpinčenjem. Določbe tega člena pomenijo dopolnitev starega 45. člena, ki spremenjen ostaja tudi v noveliranih določbah še vedno kot varovanje dostojanstva delavca pri delu. Tem določbam dajejo pravno podlago določbe direktive 2000/43/ES o uresničevanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na rasno ali etnično poreklo, direktive Sveta 2000/78/



ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu ter Evropske socialne listine — spremenjene. Prav Evropska socialna listina ima v 26. členu izrecno določbo, po kateri se pogodbenice po posvetu z organizacijami delodajalcev in delojemalcev zavezujejo, da pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu ali v zvezi z delom in sprejemajo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem ter pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi ravnanji (trpinčenje), usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, in sprejemajo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takimi ravnanji. Obravnavane so tri možne oblike posega v človekovo telesno in duševno celovitost, kar je kot predmet varovanja določeno že v 35. členu Ustave RS. Ta določa, da je zagotovljena nedo-

takljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti in osebnostnih pravic. Te oblike so spolno nadlegovanje, druga nadlegovanja in trpinčenje (mobing). Vsaka od oblik ima svoje značilnosti, ki jih je treba upoštevati pri obravnavi posameznega instituta.

1. Spolno nadlegovanje

Po definiciji v zakonu je spolno nadlegovanje kakršna koli oblika neželenega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Bistveno lažje kot druga nadlegovanja je mogoče opredeliti spolno nadlegovanje na delovnem mestu. To seveda ne pomeni, da pri opredelitvi in gradaciji spolnega nadlegovanja v praksi ne more priti do težav, vendar gre za spolno nadlegovanje vedno in v kakršni koli obliki (verbalno, neverbalno, fizično ravnanje ali vedenje) že takrat, ko to povzroči



občutek prizadetosti in niti ni treba, da bi šlo za poseg, ki bi že posegel v telesno ali duševno prizadetost napadenega. Za opredelitev, ali neko ravnanje ali vedenje pomeni spolno nadlegovanje, je pomembno, da se ugotovi, ali je bilo to začeto zaradi namena (in učinka) prizadeti dostojanstvo osebe, in predvsem kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Eden od namenov varovanja pred spolnim nadlegovanjem je tudi preprečevanje diskriminacije, ki bi temeljila na spolu, in seveda obveznost delodajalca, da naredi vse, da do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ne pride, če pa do njega pride, da so njegove žrtve ustrezno zaščitene. Določba je v skladu z direktivo 2002/73/ES, s katero je bila spremenjena pa tudi dopolnjena direktiva 76/207/EGS o enaki obravnavi moških in žensk pri dostopu do zaposlitve.

2. Druga nadlegovanja

Čeprav ne popolnoma in v vsakem primeru, se da opredeliti pojma spolno nadlegovanje in trpinčenje (mobing). Oba pojma sta znana tudi iz praktičnega obravnavanja delovnih razmerij, če pa že ne iz tega naslova, pa vsaj iz naslova civilne obravnave posledic ravnanj, ki jih štejemo za spolno nadlegovanje oziroma trpinčenje. Veliko težje bo opredeljevati, kaj pomeni drugo nadlegovanje na delovnem mestu, in to kljub temu da zakon pove, da je nadlegovanje vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom in namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali

ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno in žaljivo okolje. Ravno definicija je tista, ki odpira vprašanja. Ali je nadlegovanje samo neželeno vedenje ali je to morda lahko vsako neželeno ravnanje? Ali je nadlegovanje vsako vedenje po definiciji, tudi če ne pride do posledice? Pri definiciji nadlegovanja namreč ni določena posledica, ki jo bomo morali ugotoviti, če bomo hoteli uspešno uveljavljati pravico do odškodnine po določbah 45. člena ZDR. Zato bomo po vsej verjetnosti s tem pojmom morali zajeti predvsem oblike grdega ravnanja, če bomo hoteli ta pojem pravilno pravno umestiti. S pojmom se srečujemo predvsem v kazenskem pravu (146. člen KZ), takrat ko gre za neko ravnanje oziroma povzročitev med lahko telesno poškodbo in žaljivim ravnanjem. O grdem ravnanju, s katerim je varovana človekova nedotakljivost iz 36. člena URS, lahko govorimo, kadar nekdo prizadene telesno in duševno celovitost drugega.

3. Trpinčenje (mobing)

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. Trpinčenje ali mobing lahko označujemo kot posebno obliko šikane na delovnem mestu, do katere lahko pride

običajno s psihičnim posegom v integriteto posameznika, možno pa je tudi fizično nasilje. V teoriji najdemo za trpinčenje tudi druge izraze, ki se vsebinsko ne pokrivajo v celoti, pomenijo pa teroriziranje na delovnem mestu (na primer bullying, psychological terror at the workplace), sovražno obnašanje na delu (hostile behaviors at works), poškodbo na delovnem mestu (workplace trauma) oziroma psihološko agresivnost in čustveno nasilje (psychological aggressions and emotional violence). S temi dogajanjem se povzročajo čustvene posledice (poškodbe), ki lahko vplivajo na fizično in psihično stanje delavca. Žrtev trpinčenja je lahko vsakdo, ne glede na to, ali je v nadrejenem ali podrejenem položaju. Izrecno je določeno, da je spolno in drugo nadlegovanje prepovedano. Zakon nadlegovanje opredeljuje kot vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Izrecno je določeno, da šteje spolno in drugo nadlegovanje za diskriminacijo. Taka določba ima tri izjemno pomembne posledice. V primeru spora, ko delavec navaja dejstva (trditveno breme), ki upravičujejo domnevo (trditveno breme je ožje, ker dovoljuje samo domnevo), da je bila kršena prepoved diskriminacije, je delodajalec tisti, ki mora dokazati (dokazno breme), da ni kršil prepovedi diskriminacije. Če pride do kršitve prepovedi diskriminacije, je delodajalec odškodninsko odgovoren



po splošnih pravilih civilnega prava. Zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavljanje prepovedi diskriminacije, osebe, ki pri tem sodelujejo, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam. Z določbo, da je delavec tisti, ki navaja dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, da pa je ne dokazuje, ampak delodajalec dokazuje, da prepoved diskriminacije ni bila kršena, se srečamo z institutom obrnjenega dokaznega bremena. Gre za izjemno pomembno določbo, saj sta v primeru spora prav trditveno in dokazno breme najbolj pomembna elementa, ki vplivata na uspeh v pravdi. Pri tej določbi se srečujemo s pravili materialnega prava, pravili pravnega postopka (ZPP) in pravili posebnega postopka, ki velja pred delovnimi sodišči. Običajno v sporu velja, da tožnik uspe takrat, kadar navede dejstva, ki substancirajo zahtevek, in ta dejstva nato dokaže. Tožena stranka pa v sporu uspe, če tožnik ne uspe dokazati dejstev, ki jih je navajal, če je s svojimi nasprotnimi dokazi uspel omajati dokaze tožnika ali če je sam navajal in nato dokazoval dejstvo, da s tožbo uveljavljena pravica ni nastala.

Procesno velja za navajanje dejstev in predlaganje dokazov po določbah ZPP razpravno načelo. Po tem načelu sodišče praviloma nima pravice, da bi izvajalo doka-

ze, ki jih stranke niso predlagale. To načelo je sankcionirano s prekluzijo glede navajanja dejstev in dokazov (286. člen ZPP), sodišče pa ne sme sprejeti v podlago svoje odločbe nobenega dejstva, ki ga niso navedle stranke.¹⁷

V delovnih in socialnih sporih razpravno načelo omili preiskovalno načelo (34. in 62. člen ZDSS-1). V teh sporih lahko sodišče, če po izvedbi vseh dokazov, ki so jih predlagale stranke, ne more ugotoviti dejstev, ki so pomembna za odločitev, samo izvede dokaze tudi po uradni dolžnosti.¹⁸

Trditveno in dokazno breme določa materialno pravo. To je tisto, ki lahko določi, da tisti, ki uveljavlja neko pravico, ne nosi bremena dokazovanja glede dejstev, ki so za priznanje pravice pomembna. V takem primeru govorimo o obrnjenem dokaznem bremenu, nasprotna stranka pa je tista, ki nosi trditveno in dokazno breme, da taka dejstva ne obstajajo. Odklonitev (oziroma neprivolitev) spolnega nadlegovanja ali drugega nadlegovanja ne sme biti razlog, da delodajalec iskalca zaposlitve ali že zaposlenega delavca zaradi tega obravnava drugače. Tudi tako različno obravnavanje zakon določa kot diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. Enako kot vse oblike nadlegovanja je prepovedano tudi trpinčenje na delovnem mestu. Kot trpinčenje zakon obravnava 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.



Določbe 45. člena ZDR in njihov pomen za sodno prakso

ZDR-A je v celoti spremenil prejšnjo ureditev varovanja dostojanstva delavca pri delu. Prvi del določbe tretjega odstavka 45. člena ZDR (velja tudi za člen 6 oziroma 6a ZDR) pomeni uvedbo znižanega dokaznega standarda (izkazanost domneve z navedbo ustreznih dejstev), drugi del pa uvaja pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu za vse primere, ko pride do postopka zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem. V takih primerih je določeno, da je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Obveznost povračila škode lahko zajema le tisto škodo, ki je v vzročni zvezi s škodljivim dejstvom. Dokler zatrjevano škodljivo dejstvo sploh še ni ugotovljeno, ni možno ugotavljati obsega škode iz škodljivega dejstva izvirajoče škode, niti vzročne zveze med škodljivim dejstvom in škodo kot elementov, s katerimi je začetan obseg odškodninske obveznosti (sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. II Ips 673/2004 z dne 19. 1. 2006). Varovanje dostojanstva delavca pri delu določa zakon v 45. členu. Z določbami tega člena je delodajalcu naloženo, da delavcem zagotovi tako delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju. Pri tem ni pomembno, ali gre za



nadlegovanje oziroma trpinčenje s strani delodajalca, predpostavljene ali sodelavcev. Dolžnost delodajalca, ki jo zakon posebej poudarja, je tudi varovanje dostojanstva delavca pri delu. Splošna zakonska določba je, da je na delovnem mestu prepovedano spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje. Delodajalec mora delavcu omogočiti delo v takem delovnem okolju, kjer delavec ne bo izpostavljen takemu ravnanju ali vedenju niti s strani delodajalca niti predpostavljenih ali sodelavcev. Ni povsem jasno, zakaj delodajalec ni izrecno zaščitil tudi predpostavljenih, saj v praksi niso tako redki primeri trpinčenja s strani podrejenih. Zato mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi bo preprečil katero koli prepovedano obliko. Določbo je zakonodajalec sprejel (tudi) zaradi določb direktive 89/391/EGS o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja pri delu, po katerih je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost v vseh pogledih, ki so v zvezi z delom ali pri delu, varovati in spoštovati mora delavčevo osebnost in ščititi njegovo zasebnost, specialni določbi pa se nanašata na varovanje dostojanstva delavca pri delu, kar je omejeno samo na zagotavljanje okolja, kjer delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, in varovanju delavčevih osebnih podatkov. Delodajalec, ki ne poskrbi, da delavci ne bi bili izpostavljeni spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju, stori tudi prekršek in se kaznuje z globo. Določbe o varovanju pred spolnim ali dru-

gim nadlegovanjem oziroma trpinčenjem na delovnem mestu so posledica spoznanj, da se tako kot v drugih okoljih tudi v delovnih oziroma na delovnih mestih večja število spolnih nasilnosti na delovnem mestu, večja pa se tudi število žrtev splošnega nasilja in trpinčenja, na kar kažejo številni statistični podatki iz opravljenih raziskav pri nas in v svetu. Čeprav ti podatki niso bili posebej analizirani glede na soodvisnost z drugimi vplivi, so bili že sami zase dovolj zaskrbljujoči, da je Mednarodna organizacija dela priporočila, da države pri pripravi novih zakonov ali ob pripravi sprememb vnesejo v zakone ustrezno zaščito (predvsem določbe glede spolnega nasilja). Povsem in v vseh primerih preprečiti spolno nadlegovanje, druga nadlegovanja ali trpinčenje (mobing) je v praksi praktično nemogoče. Zato je že zakon žrtvam takih ravnanj olajšal njihovo dokazovanje, ko je določil, da je v primeru spora, ko delavec navaja dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s svojimi obveznostmi in dopustil spolno nadlegovanje, drugo nadlegovanje ali trpinčenje, dokazno breme na strani delodajalca (obrnjeno dokazno breme). Delodajalec je v takem primeru delavcu tudi odškodninsko odgovoren po splošnih načelih civilnega prava. Pri tem pa se bo srečal s predpostavkami odškodninske odgovornosti, ki se dokazujejo v postopku; to so protipravnost, škoda, vzročna zveza in odgovornost povzročitelja škode. Podani morajo biti vsi štirje pogoji, saj v primeru, da

manjka le eden od njih, ni odškodninske odgovornosti.

Protipravnost ali nedopustnost ravnanja

Povrnitev škode se lahko zahteva, če so podani pogoji odškodninske odgovornosti. Prvi pogoj je, da škoda izvira iz nedopustnega ravnanja. Nedopustno ravnanje je v civilnem pravu širše kot v kazenskem pravu, saj zadošča za ugotovitev nedopustnosti že, da gre za ravnanje, ki je na splošno nedopustno in ni treba, da je posebej prepovedano. To je tudi v skladu z določbo 10. člena OZ, da se je vsak dolžan vzdržati ravnanja, s katerim bi utegnil drugemu povzročiti škodo. Protipravnost je izključena, če gre za silobran, stisko, odvrnitev škode od drugega (138. člen OZ), dovoljeno samopomoč (139. člen OZ) ali privolitev oškodovanca (140. člen OZ). Zaradi obrnjenega dokaznega bremena bo obstoj nedopustnega ravnanja dokazoval povzročitelj zatrjevane škode.



Škoda

Škoda (132. člen OZ) je zmanjšanje premoženja (navadna škoda), preprečitev povečanja premoženja (izgubljeni dobiček), tudi povzročitev telesnih in duševnih bolečin ali strahu drugemu ter okrnitev ugleda pravne osebe (nepremoženjska škoda). Vrste denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo so navedene v 179. členu OZ.

Vzročna zveza

Dokazovati vzročno zvezo med vzrokom in posledico je v teoriji in praksi težko. V OZ ne najdemo točnega odgovora, kaj vzročna zveza je, je pa to vprašanje, ali je neki dogodek (dejanje) ravnanje, pripeljal do nekega stanja, ki ga lahko obravnavamo kot pravno priznano škodo. Običajno iščemo okoliščino, ki po rednem teku stvari pripelje do ugotovljene posledice (teorija adekvatne vzročnosti), ali tisto, ki je za odškodninsko odgovornost odločilnega pomena (teorija ratio legis vzročnosti). Obstaja še vrsta drugih teorij, ki pa v praksi nimajo praktične veljave.

Odgovornost povzročitelja škode

Odgovornost za povzročeno škodo je lahko krivdna ali objektivna, določa ju OZ. Ta v 131. členu določa, da kdor povzroči drugemu škodo (to je krivdna odgovornost, tudi subjektivna, tudi deliktna), jo je dolžan povrniti, če ne dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde (prvi odstavek) oziroma da je za škodo od stvari ali dejavnosti, iz katerih izvira večja škodna nevarnost (to je objektivna odgo-



vornost, tudi kavzalna, tudi kvazideliktna) za okolico, se odgovarja ne glede na krivdo. Čeprav je zakon tako v 6. kot 45. členu ZDR določil, je dokazno breme v primeru, če delavec navaja dejstva, ki upravičujejo domnevo, da delodajalec delavcu ni zagotavljal takega delovnega okolja, v katerem ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju, obrnjeno, bo v morebitnem sporu delavec imel kar nekaj težkega dokazovanja. V pravi bi tožnik (oškodovanec — običajno delavec) sicer rešen dokazovanja, da je šlo za spolno ali drugo nadlegovanje oziroma trpinčenje, ker bo imel glede tega samo trditveno breme (pa še to je zoženo samo na navajanje dejstev, ki upravičujejo domnevo, da je prišlo do nedopustnih ravnanj), delodajalec pa bo moral v dokaznem postopku dokazati, da ni ravnal v nasprotju z zakonsko določbo in da delavec ni bil izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju oziroma trpinčenju. Kljub temu pa bo moral dokazovati ostale tri predpostavke. Čeprav se na sodiščih večja število sporov, v katerih delavci uveljavljajo odškodnino zaradi tega, ker jim delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim ali

drugim nadlegovanjem oziroma trpinčenjem, se sodna praksa na tem področju še ni razvila v taki smeri, da bi jo kot tako lahko navajali oziroma primerjali.

Literatura

1. Uradni list RS, št. 42/2004.
2. Uradni list RS, št. 103/2007.
3. Dobeseden prevod ni mogoč, zato bo v prispevku ves čas uporabljena tuja oznaka obravnavanega pojava. Mob je angleška beseda z različnimi možnimi pomeni, saj se prevaja kot sodrga, drhal, navaliti na koga. Komac, Angleško-slovenski moderni slovar, tretja izdaja, Cankarjeva založba, Ljubljana 1995, str. 266. Mob pa je lahko tudi velika, neorganizirana in pogosto nasilna gruča ljudi oziroma množica, ki se vede nasilno ali zastrašujoče. Collins Cobuilt English Dictionary, Harper Collins Publishers, London, 1995, str. 1065.
4. Šikana je namerno povzročanje neprijetnosti in nevšečnosti, Slovar slovenskega knjižnega jezika, DZS, Ljubljana, 1994, str. 1351.
5. Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99.
6. Einarsen, S. Bullying at work, European Agency for Safety and

Health at Work, http://agency.oshua.eu.int/publications/magazine/5/en/index_19.htm, 5. 5. 2003.

7. Neuman, J. H. Injustice, stress, and bullying can be expensive!, Workplace Bullying 2000 conference, Oakland, <http://bullyinginstitute.org/home/twd/bb/res/neuman1.htm>, 18. 4. 2003.

8. Tkalec, L. Mobbing, Diplomsko delo, FDV, Ljubljana, 2000, str. 8.

9. Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99.

10. Neuman, J. H., Baron, R. A. Aggression in the Workplace in R. Giacalone & J. Greensberg (Eds.), Antisocial Behavior in organizations, Thousand Oaks, CA: Sage,

1997, str. 37-67.

11. Povzeto iz Tkalec, L. Šikaniranje, Teorija in praksa, let. 38, 5/2001, str. 922.

12. Einarsen, S. Bullying at work, European Agency for Safety and Health at Work, http://agency.oshua.eu.int/publications/magazine/5/en/index_19.htm, 5. 5. 2003.

13. The Workplace Bullying & Trauma Institute's, <http://bullyinginstitute.org/home/wbtibill.htm>, 18. 4. 2003.

14. V poročilu instituta iz opombe 11 - <http://bullyinginstitute.org/def.htm>, 18. 4. 2003.

15. The Workplace Bullying & Trauma Institute's, <http://bullyinginstitute.org/home/wbtibill.htm>, 18. 4. 2003.

ginstiute.org/home/wbtibill.htm, 18. 4. 2003.

16. Neuman, J. H., Baron, R. A. Aggression in the Workplace in R. Giacalone & J. Greensberg (Eds.), Antisocial Behavior in organizations, Thousand Oaks, CA: Sage, 1997, str. 37-67.

17. Več o tem: Zobec, J. Pravdni postopek - zakon s komentarjem, 2. knjiga, Založba Uradni list in GV založba, Ljubljana, 2006, str. 343-356.

18. Več o tem: Novak J. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih s komentarjem, Založba GV, Ljubljana, 2005, str. 184-187 in Cvetko Aleksej - ibidem - str. 281-283.



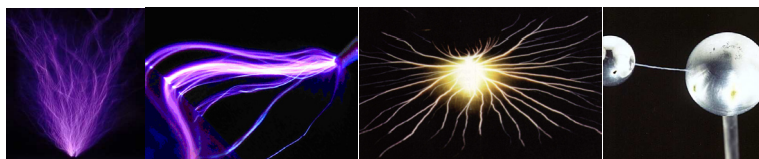
ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

je v začetku novembra izdal knjigo (**ponovitev**
predstavitve bo 3.marca 2009) z naslovom

NEVARNOSTI ELEKTROSTATIKE

Osnovni pojmi Praktični varnostni ukrepi

Nevarnosti elektrostatike je delo, v katerem so podrobno predstavljene elektrostatični pojavi z vidika varnosti in zdravja pri delu. Kot pove že naslov, so razložene predvsem neposredne ali posredne nevarnosti in pogosto zelo velika tveganja v delovnem in življenjskem okolju. Gre zlasti za nevarne vire vžiga vnetljivih atmosfer in nekoliko redkeje za nevarnost električnega udara.



Dodatne informacije o knjigi so
na voljo na:

T: 01 585 51 96

www.zvd.si

Z NAMI JE VARNEJE