



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDSS Sklep Pdp 517/2020

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2020:PDP.517.2020

Evidenčna številka: VDS00041488

Datum odločbe: 24.11.2020

Senat: mag. Tanja Pustovrh Pirnat (preds.), dr. Martina Šetinc Tekavc (poroč.), Silva Donko

Področje: OBLIGACIJSKO PRAVO - ODŠKODNINSKO PRAVO

Institut: trpinčenje na delovnem mestu - verbalno nadlegovanje - obstoj protipravnosti

Zveza: ZDR-1 člen 7, 8, 47, 179.. OZ člen 179, 183.

Jedro

Ni mogoče slediti argumentaciji, da je povzdigovanje glasu oziroma kričanje nad podrejenimi, ki sicer načeloma ni primeren način komunikacije s podrejenimi, dopustno, če se nanaša na uveljavljanje službenih obveznosti podrejenih. V sodbi št. VIII Ips 19/2020, ki se sicer nanaša na očitke o šikaniranju podrejene s strani delavke, ki ji je bila zato izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi, je vrhovno sodišče jasno zapisalo, da se verbalno nasilje izraža v kričanju, vpitju, poniževanju, zmerjanju, posmehovanju itd., s čimer se posega v osebnost in dostojanstvo posameznika. Presodilo je, da je kričanje povsem neprimeren način podajanja kritike storilnosti podrejenega ter da ni mogoče zanemariti, da je bila podrejena ob tem prizadeta in ponižana. Dalje je upoštevalo, da je bila tožnica hierarhično višje od trpinčene delavke ter da je tožnica v razmerju do nje nastopala s pozicije moči. V navedeni zadevi je vrhovno sodišče še poudarilo, da je komuniciranje tožnice s podrejeno v obliki kričanja in očitkov glede nedela povsem neprimerno in predstavlja tako temeljit poseg v njeno dostojanstvo, da ga ni mogoče opredeliti drugače kot hujšo kršitev pogodbenih obveznosti.

Neprimerna komunikacija ne postane sprejemljiva, če se podrejeni delavec skuša upreti verbalnim napadom.

Pri opredelitvi ravnanja za trpinčenje ni pomembno, ali se je povzročitelj zavedal protipravnosti in s kakšno obliko krivde je tako ravnal. V sporu za plačilo odškodnine zaradi trpinčenja na delovnem mestu, ki jo delavec terjaa od delodajalca, se namreč ne odloča o odškodninski odgovornosti povzročitelja, pač pa o odškodninski odgovornosti delodajalca.

Izrek

I. Pritožbi se ugodi, izpodbijana sodba se razveljavi in se zadeva vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.

II. Odločitev o pritožbenih stroških se pridrži za končno odločbo.

Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo zavrnilo tožbeni zahtevek za plačilo 4.000,00 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 1. 4. 2017 dalje do plačila (I. točka izreka). Odločilo je še, da tožeča stranka sama krije svoje stroške tega postopka, toženi stranki pa je dolžna plačati njene stroške tega postopka (II. točka izreka).
2. Zoper sodbo zaradi vseh pritožbenih razlogov vloga pritožbo tožnica. Predlaga, da se ji ugotovi in se sodba sodišča prve stopnje razveljavi ter zadeva vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje. Nasprotuje zaključku sodišča prve stopnje o neverodostojnosti naknadno napravljenih zapiskov tožnice, potrjenih z izpovedmi vseh zaslišanih prič glede obnašanja nadrejenega A.A. ter anonimnimi odgovori, ki jih je zbrala pooblaščenka za mobing. Ponavlja, da pri toženi stranki dejansko ni imela mentorja. Meni, da pri incidentu na blagajni junija 2017 ni šlo za opozorilo na napako, saj je nadrejenega prosila za pomoč, on pa je nad njo povzdignil glas tako, da se je slišal skozi zaprta vrata pisarne, kar je potrdila priča B.B.. Sklicuje se na izpovedi prič, da je nadrejeni vpil na podrejene. Glede dogodka z dne 27. 12. 2017 opozarja na obrnjeno dokazno breme in trdi, da bi morala tožena stranka dokazati, na kakšen način se vrednoti "prepošiljanje". Pove, da drugi delavki na blagajni, ki tudi nista bili uspešni pri delu, nista bili deležni tako hudih kritik kot tožnica, saj nista bili toliko bolniško odsotni. Meni, da kritika nadrejenega ni bila utemeljena, postopka ugotavljanja nesposobnosti zoper njo namreč ni sprožil. Opozarja na ugotovitev sodišča prve stopnje, da je nadrejeni pogosto povzdigoval glas in kričal nanjo in sodelavke ter na stališče, da povzdigovanje glasu načeloma ni primeren način komuniciranja s podrejenimi. Nasprotuje zaključku, da povzdigovanje glasu zaradi nedoseganja planov oziroma načina in obsega opravljenega dela ni trpinčenje. Poudarja, da nadrejeni ni le povzdigoval glasu, temveč tudi kričal, kar prestopa mejo razumne kritike. Sodišču prve stopnje očita, da se v obrazložitvi sodbe ni opredelilo do števila in načina pisanja (odebeljene črke, rdeča barva črk) elektronskih sporočil nadrejenega. Sklicuje se na zavzeta stališča v sklepu Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 85/2019 in meni, da bil v predmetni zadevi ugotovljen ponavljajoč se vzorec ravnanja, ki bi ga običajno občutljiv nepristranski in razumen opazovalec štel kot graje vrednega in očitno negativnega ter žaljivega, pri čemer gre celo za ravnanja, storjena s pozicije moči in s tem še bolj zavržna. Opozarja, da je ključno, v kakšnih okoliščinah, kontekstu in tonu so bile kritike izrečene. Graja zaključek, da nadrejeni ni prekoratil meje dopustne komunikacije. Sodišču prve stopnje očita, da ni upoštevalo konteksta omenjanja prenehanja delovnega razmerja podrejenim, ki so jih razumele kot grožnjo, saj so bile zaradi tega v stalni negotovosti glede zaposlitve. Glede ugotovitve, da je nadrejenemu občasno tudi odgovorila na njegove očitke, pove, da je to storila v svoj bran, ko jo je toliko časa žalil, kričal nad njo in ji grozil, da tega ni več prenesla. Vztraja, da je bil odziv nadrejenega na prijavi tožnice in sodelavke na interni razpis neprimeren in kot tak nedopusten, saj je s pozicije moči prepovedoval prijave na razpise, čeprav tega ni mogel ne smel preprečiti. Sklicuje se na ugotovitev sodišča prve stopnje, da je nadrejeni pogojeval odobritev dopusta predvsem z realizacijo ciljev, ne pa z organizacijo delovnega procesa. Meni, da bi o odobritvi dopusta za 22. in 23. 2. 2018 nadrejeni moral pravočasno odločiti, ne pa šele na dan, ko, ko naj bi že bila na dopustu, saj jo je s tem od prijave dopusta januarja dalje držal v negotovosti. Tudi glede dopusta v času obiska direktorice avgusta 2017 opozarja, da je sodišče prve stopnje samo ugotovilo, da niso obstajali utemeljeni razlogi za preklic tožnici že odobrenega dopusta, nato pa zmotno štelo, da to ni trpinčenje. Kot protispisno graja ugotovitev, da naj bi C.C. pričakovala tožničino navzočnost na sestanku. S sklicevanjem na izpoved D.D. in svojo izpoved graja zavrnitev očitkov glede bolniške odsotnosti. Trdi, da nadrejeni vsa svoja ravnanja in postopanja podredil namenu doseganja planov oziroma ciljev, pri čemer ni izbiral sredstev. Meni, da je že priznanje

nadrejenega v smislu, da tožnici ne verjame več, treba razumeti kot priznanje, da ji je res očital bolniške odsotnosti, kar je vdor v zasebnost. Ravnanja nadrejenega po njenem mnenju ne more opravičevati niti njegova razburjenost zaradi nedoseganja planov. V zvezi s sporočilom o prenehanju pogodbe o zaposlitvi se sklicuje na posmehljivi ton nadrejenega. Meni, da za ugotavljanje trpinčenja na delovnem mestu ni bistveno, da je prijavo pooblaščenki za preprečevanje trpinčenja podala, ko je izvedela, da je ne bodo zaposlili za nedoločen čas. Sklicuje se na izpoved pooblaščenke, da se ljudje bojijo za svoja delovna mesta, zaradi česar je življenjsko in logično, da si tožnica ni upala prej sprožiti predmetnega postopka. Sklicuje se na ugotovitve pooblaščenke za preprečevanje trpinčenja E.E., da odzivi nadrejenega niso bili ustrezni, da jih sicer ni štela za trpinčenje, da pa so to pritiski na delovnem mestu. V zvezi s premestitvijo nadrejenega v drugo poslovalnico meni, da bi glede na obrnjeno dokazno breme tožena stranka morala predložiti pisne dokaze, da je bil premeščen na lastno željo. Sklicuje se na sodno prakso, da zvišan ton, vpitje, neomogočanje letnega dopusta, nenehno kritiziranje dela in neprimerna elektronska sporočila predstavljajo trpinčenje oziroma graje vredno in ponižujoče obnašanje (sodba pritožbenega sodišča Pdp 491/2017, Pdp 490/2017, Pdp 541/2017). Opozarja, da tudi na sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 85/2019 po katerem je v postopku ugotavljanja trpinčenja treba raziskati, v kakšnem kontekstu in tonu so bila storjena dejanja, ter preveriti, ali je iz več dejanj mogoče prepoznati ponavljajoči oziroma sistematični vzorec ravnanja, ki bi ga nepristranski opazovalec štela za graje vrednega ter očitno negativnega in žaljivega. Sodišču prve stopnje očita, da se ni opredelilo do anonimnih odgovorov, ki jih je pridobila pooblaščenka za mobing, niti do navedb tožnice, da so ugotovljena dejanja v internem aktu tožene stranke opredeljena kot trpinčenje na delovnem mestu, zaradi česar sodbe v tem delu ni mogoče preizkusiti. Zatrjuje bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 14. in 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP. Priglaša stroške pritožbe.

3. Pritožba je bila vročena toženi stranki, ki nanjo odgovarja in predlaga njeno zavrnitev. Priglaša stroške odgovora na pritožbo.

4. Pritožba je utemeljena.

5. Na podlagi drugega odstavka 350. člena Zakona o pravnem postopku (Ur. l. RS, št. 26/99 in nasl. – ZPP) je pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo preizkusilo v mejah razlogov, ki so navedeni v pritožbi, pri tem pa je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7. in 11. točke, razen glede obstoja in pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje, ter 12. in 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri tem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni storilo bistvenih kršitev določb pravnega postopka, na katere pritožbeno sodišče pazi po uradni dolžnosti.

6. Ni podana bistvena kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, ki jo uveljavlja pritožba, saj izpodbijana sodba vsebuje jasne razloge o vseh odločilnih dejstvih, med njimi pa tudi ni nikakršnih nasprotij, niti niso v nasprotju z izrekom, zato jo je pritožbeno sodišče lahko preizkusilo. Ta kršitev ni podana, ker se sodišče prve stopnje ni izrecno opredelilo do anonimnih odgovorov, ki jih je pridobila pooblaščenka za mobing, in do navedb, da so ugotovljena dejanja v internem aktu tožene stranke opredeljena kot trpinčenje na delovnem mestu, saj je na pravno odločilne (glede na zavzeta materialnopravna stališča) po vsebini odgovorilo.

7. V predmetni zadevi je sodišče prve stopnje na podlagi določb 7., 8., 47. in 179. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 21/13 in nasl. – ZDR-1) v povezavi z določbami 179. do 183. člena Obligacijskega zakonika (Ur. l. RS, št. 83/01 in nasl. – OZ) zavrnilo tožničin tožbeni zahtevek za plačilo odškodnine

zaradi trpinčenja na delovnem mestu. Ugotovilo je sicer, da je nadrejeni A.A. s povišanim tonom komuniciral s tožnico in sodelavkami, jim pogosto omenjal prenehanje delovnega razmerja, ji je na prijavo za dopust v času šolskih počitnic 22. in 23. 2. 2018 odgovoril šele 22. 2. 2018, ko bi morala že nastopiti dopust, ter ji je preklical predhodno odobreni dopust avgusta 2017 zaradi obiska direktorice, čeprav niso obstajali utemeljeni razlogi za preklic dopusta. Na podlagi navedenih ugotovitev pa je materialnopravno zmotno zaključilo, da navedena ravnanja nadrejenega niso graje vredna ter očitno negativna in žaljiva ravnanja ali vedenja, usmerjena proti tožnici na njenem delovnem mestu in v zvezi z delom, ter da niso bila ponavljajoča oziroma sistematična.

8. Pritožba utemeljeno uveljavlja, da je sodišče prve stopnje zavzelo zmotno materialnopravno stališče, da ugotovljena dejanja niso dejanja trpinčenja na delovnem mestu. Ni mogoče slediti argumentaciji, da je povzdigovanje glasu oziroma kričanje nad podrejenimi, ki sicer načeloma ni primeren način komunikacije s podrejenimi, dopustno, če se nanaša na uveljavljanje službenih obveznosti podrejenih. V sodbi št. VIII Ips 19/2020, ki se sicer nanaša na očitke o šikaniranju podrejene s strani delavke, ki ji je bila zato izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi, je vrhovno sodišče jasno zapisalo, da se verbalno nasilje izraža v kričanju, vpitju, poniževanju, zmerjanju, posmehovanju itd., s čimer se posega v osebnost in dostojanstvo posameznika. Presodilo je, da je kričanje povsem neprimeren način podajanja kritike storilnosti podrejenega ter da ni mogoče zanemariti, da je bila podrejena ob tem prizadeta in ponižana. Dalje je upoštevalo, da je bila tožnica hierarhično višje od trpinčene delavke ter da je tožnica v razmerju do nje nastopala s pozicije moči. V navedeni zadevi je vrhovno sodišče še poudarilo, da je komuniciranje tožnice s podrejenimi v obliki kričanja in očitkov glede nedela povsem neprimerno in predstavlja tako temeljit poseg v njeno dostojanstvo, da ga ni mogoče opredeliti drugače kot hujšo kršitev pogodbenih obveznosti. Tudi iz odločitev pritožbenega sodišča izhaja, da je vpitje oziroma uporaba zvišanega tona na delovnem mestu objektivno gledano graje vredno, očitno negativno in žaljivo ravnanje (Pdp 541/2017, Pdp 491/2017). Res je, da je vodja upravičen kritizirati slabo delo podrejenih, kritika pa je lahko tudi ostra (sklep vrhovnega sodišča št. VIII Ips 85/2019), vendar način komuniciranja na delovnem mestu ne sme presežati meja razumne kritike in ne sme biti objektivno osebno žaljiv. Prav za tak primer pa je šlo v predmetni zadevi glede na ugotovitve sodišča prve stopnje v 13. točki obrazložitve. Pritožbeno sodišče glede na to ugotavlja, da je sodišče prve stopnje nepravilno uporabilo materialno pravo s tem, da je štelo, da komuniciranje nadrejenega s tožnico (in ostalimi podrejenimi) na način, da je pogosto povzdignil glas, z njimi govoril s povišanim tonom oziroma je nanje kričal, ni graje vredno, očitno negativno in žaljivo ravnanje. Tako ravnanje je nesprejemljivo tudi, če je do njega prišlo v zvezi z načinom in obsegom dela zaposlenih v poslovalnici oziroma ob nedoseganju planov oziroma zaradi prizadevanja za čim boljše rezultate. Trpinčenje na delovnem mestu je po svoji zakonski opredelitvi usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu oziroma prav v zvezi z delom, kar pomeni, da objektivno zavržnih ravnanj ni mogoče opravičiti z motivom doseganja boljših rezultatov, res pa je, da je tako ravnanje še toliko bolj zavržno, če se nanaša na zasebnost delavcev (denimo na njihovo zdravje, družinska razmerja in podobno).

9. Pritožba utemeljeno nasprotuje tudi presoji sodišča prve stopnje, ki objektivno neprimerne komunikacije nadrejenega ni štelo za nedopustno tudi zato, ker naj bi tožnica nadrejenemu "nazaj povedala svoje". Neprimerna komunikacija ne postane sprejemljiva, če se podrejeni delavec skuša upreti verbalnim napadom. Iz ugotovitev sodišča prve stopnje pa ne izhaja, da bi bila tožnica pri tem žaljiva do nadrejenega (točka 15 obrazložitve). Prav tako je v predmetni zadevi pomembno, da je šlo za neprimerno komunikacijo (in druga ravnanja trpinčenja na delovnem mestu) s strani tožničinega nadrejenega, ki je torej nastopal s pozicije moči (prim. VIII Ips 19/2020).

10. Sodišče prve stopnje je na podlagi izvedenih dokazov ugotovilo tudi, da je tožničini nadrejeni tožnici in

njenim sodelavkam pogosto omenjal prenehanje delovnega razmerja, in sicer v smislu, da če jim kaj ni všeč, lahko gredo, oziroma v smislu opozorila, da slabim delovnim rezultatom lahko sledijo interni postopki in v tem okviru tudi prenehanje delovnega razmerja (točka 14 obrazložitve). Pritožba utemeljeno opozarja, da je na podlagi te ugotovitve zmoten materialnopravni zaključek, da v tem kontekstu omenjanje prenehanja delovnega razmerja ne pomeni grožnje z odpovedjo in s tem nedopustnega ravnanja. Pogostega omenjanja prenehanja delovnega razmerja podrejenim na splošno in brez povezave s konkretnimi napakami pri delu ni mogoče razumeti drugače kot grožnje z odpovedjo, ki kvalitativno presega upravičen je vodje, da v okviru kritike slabega dela (na splošno in posameznikov) zagrozi tudi z odpovedjo, če naloženo delo ne bo opravljeno (prim. sklep VIII Ips 85/2019). Res je, da sama zase omemba možnosti odpovedi ob kritiki slabo opravljenega ali neopravljenega dela ne pomeni zlorabe izvajanja vodstvenih pravic. Vendar pa gre v predmetni zadevi za povsem drugačen primer, saj je bilo omenjanje "knjige" oziroma možnosti prenehanja delovnega razmerja s strani nadrejenega pogosto, zlasti v primeru tožnice, ki je imela v primerjavi s sodelavkami slabe delovne rezultate, pri čemer tožena stranka v zvezi s tem zoper tožnico nikoli ni sprožila zakonsko predvidenih postopkov. Pritožbeno sodišče glede na navedeno šteje, da je ob pravilni uporabi materialnega prava v predmetni zadevi treba šteti pogoste grožnje s prenehanjem delovnega razmerja za objektivno graje vredno, očitno negativno in žaljivo ravnanje.

11. V pritožbi tožnica utemeljeno opozarja, da je nedopustno tudi ravnanje njenega nadrejenega, ki ji od prijave dopusta za čas šolskih počitnic 22. in 23. 2. 2018 vse do 22. 2. 2018 ni sporočil, ali ji je dopust odobren ali ne. Samo zase pogojevanje odobritve dopusta z opravo potrebnega dela in izvedbo delovnega procesa ni nedopustno. Vendar pa kljub ugotovitvi sodišča prve stopnje, da pri toženi stranki ni bilo običajno, da bi se dopust odobril za dlje časa vnaprej, ni mogoče šteti za dopustno, da se delavcu odobri izraba (ali zavrne odobritev izrabe) dopusta isti dan, ko bi z izrabo dopusta že moral začeti. Tožnica pravilno opozarja, da je bila z enomesečnim zavlačevanjem odločitve o odobritvi dopusta za navedena dneva v negotovosti, saj ni vedela, kako naj organizira varstvo otrok (tudi prvošolca) med zimskimi počitnicami. Sklep sodišča prve stopnje, da je tožnica med prvomajskimi prazniki 2018 izkoristila dopust, ki ji kot staršu pripada v času šolskih počitnic, na protipravnost zavlačevanja z odločitvijo o odobritvi dopusta med zimskimi počitnicami februarja 2018 ne more vplivati. Ravnanja nadrejenega, ki je tožnico vse do dneva, ko naj bi izrabila dopust, puščal v negotovosti, ali ji je ta odobren, ni mogoče opravičevati s tem, da prej ni vedel, kako bo z organizacijo dela v poslovalnici. Sklicevanje sodišča prve stopnje v zvezi s tem dogodkom na 163. člen ZDR-1 je nepravilno, saj ji je nadrejeni nazadnje prav na dan, ko bi tožnica že koristila dopust, dopust odobril. Ker gre za delo zaposlene v bančni poslovalnici in torej ne za poklic, pri katerem je organizacija dela odvisna od količine in nujnosti dela, ki je ni mogoče (niti za en dan vnaprej) predvideti, je odobritev dopusta isti dan, kot ga je tožnica želela koristiti, zloraba vodstvenih pravic in s tem nedopustno ravnanje, ki je objektivno graje vredno in očitno negativno.

12. Tožnica v pritožbi uveljavlja bistveno kršitev določb pravnega postopka iz 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, ker naj bi sodišče prve stopnje protispisno ugotovilo, da je C.C. pričakovala tožnično navzočnost na sestanku avgusta 2017, zaradi katerega je nadrejeni A.A. tožnici preklical že odobreni dopust. Izrecno česa takega navedena priča dejansko ni izpovedala, po vsebini pa iz njene izpovedi izhaja, da je ob svoji napovedi obiska v poslovalnici F. direktorica C.C. pričakovala, da bo navzoča tudi tožnica, saj ji je tožničin nadrejeni omenil tožnično željo, da se pogovorita, vendar pa jo je pred obiskom A.A. poklical in ji povedal, da je tožnica bolniško odsotna. Pritožbeno sodišče ugotavlja, da to, ali je direktorica (pred sporočilom o njeni bolniški odsotnosti) pričakovala tožnično prisotnost na navedenem sestanku, ni pravno relevantno dejstvo, zaradi česar očitana kršitev iz 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP ni podana. Vendar pa je sodišče prve stopnje to pričakovanje direktorice, da bo tožnica navzoča na sestanku avgusta 2017 v okviru dokazne ocene nelogično upoštevalo kot argument za

to, da preklic dopusta s strani nadrejenega ni bil nedopusten. Tudi sicer v zvezi s tem dogodkom pritožnica utemeljeno nasprotuje dokazni oceni sodišča prve stopnje, da preklic dopusta avgusta 2017 s strani nadrejenega ne predstavlja trpinčenja na delovnem mestu, kljub temu, da niso obstajali utemeljeni razlogi za preklic dopusta zaradi obiska direktorice. Sodišče prve stopnje je namreč na podlagi izpovedi direktorice ugotovilo, da tožnici zaradi njenega napovedanega obiska poslovalnice ne bi bilo treba preklicati že odobrenega dopusta, ter da torej niso obstajali utemeljeni razlogi za njegov preklic s strani nadrejenega. Direktorica je zaslišana kot priča jasno izpovedala, da ni ona izrazila želje niti ni predlagala, da se tožnici preklic dopust zaradi njenega obiska, saj bi obisk ne glede na tožničino prisotnost vseeno izvedla, s tožnico pa bi se pogovorila ob drugi priliki. Nasprotno je A.A. izpovedal, da mu je direktorica rekla, naj bo tožnica prisotna, da se bo z njo pogovorila, ter da je zato na predlog direktorice odredil tožnici prisotnost v službi v času obiska (in ji zaradi tega preklical že odobreni dopust). Sodišče prve stopnje je na podlagi navedenih diametralno nasprotnih izpovedi zaključilo, da je tožničini nadrejeni razumel direktorico, da mora biti tožnica na sestanku prisotna in da ji lahko zato preklic dopust, ne da bi presojalo verodostojnost prič in prepričljivost navedenih izpovedi. Tudi sicer tožena stranka ni trdila, da je nadrejeni (narobe) razumel direktorico, ampak je že v odgovoru na tožbo zatrjevala, da je bila za dan obiska direktorice (zaradi delovnega procesa) potrebna tožničina prisotnost na delu, česar pa direktorica, zaslišana kot priča, ni potrdila.

13. Pritožbeno sodišče v zvezi z ravnanji tožničinega nadrejenega opozarja še na stališče vrhovnega sodišča (VIII Ips 85/2019) v zvezi s subjektivnim odnosom povzročitelja trpinčenja do posameznih ravnanj. Pri opredelitvi ravnanja za trpinčenje ni pomembno, ali se je povzročitelj zavedal protipravnosti in s kakšno obliko krivde je tako ravnal. V sporu za plačilo odškodnine zaradi trpinčenja na delovnem mestu, ki jo delavec terjaa od delodajalca, se namreč ne odloča o odškodninski odgovornosti povzročitelja, pač pa o odškodninski odgovornosti delodajalca. Kot je obrazloženo že zgoraj, za povzročitelja 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.

14. Tožnica v pritožbi utemeljeno nasprotuje dokazni oceni sodišča prve stopnje glede incidenta na blagajni junija 2017, primernosti elektronskih sporočil nadrejenega (njihovega števila in načina pisanja, tj. odebeljene črke, rdeča barva črk), glede njegove prepovedi tožničine prijave na interni razpis in komunikacije s kadrovsko službo ter reakcije na njeno prijavo, ter glede očitkov v zvezi s tožničnimi pogostimi bolniškimi odsotnostmi. Izredno skopa je tudi dokazna ocena vseh ravnanj skupaj. Glede na ugotovitev o zmotni uporabi materialnega prava glede dopustnosti ugotovljenih ravnanj nadrejenega v razmerju do tožnice ter neprepričljivo dokazno oceno v tej točki omenjenih očitanih ravnanj je posledično zmotna tudi presoja skupka ravnanj, za katera sodišče prve stopnje ni ugotovilo, da bi bila ponavljajoča se ali sistematična, graje vredna, očitno negativna in osebno žaljiva. Kot ugotavlja vrhovno sodišče v citiranem sklepu je trpinčenje na delovnem mestu lahko sestavljeno iz več, tudi drobnih ravnanj, ki na prvi pogled vsako zase objektivno ni niti graje vredno ali očitno negativno in žaljivo, pa postanejo takšna, če v njih, gledano skupaj kot celoto, prepoznamo vzorec ravnanja, ki se ponavlja ali je sistematičen, to celoto ravnanj pa bi običajno občutljiv, nepristranski in razumen opazovalec spoznal kot graje vredno ali očitno negativno in žaljivo.

15. Glede na zmotno materialno pravno stališče je sodišče prve stopnje napačno presodilo, da ravnanja, opredeljena v točkah 8 do 11 obrazložitve, niso dejanja trpinčenja na delovnem mestu, posledično je zmotno ugotovilo dejansko stanje v delu, ki se nanaša na skupek vseh ravnanj oziroma elementov sistematičnosti in njihovega ponavljanja, ter zaradi zavrnitve odškodninskega zahtevka po temelju pravno relevantnih dejstev za odmero višine odškodnine sploh ni ugotavljalo.

16. Po določbi 355. člena ZPP sme pritožbeno sodišče, če je bilo zaradi zmotne uporabe materialnega prava dejansko stanje nepopolno ugotovljeno, izjemoma razveljaviti sodbo sodišča prve stopnje in vrniti zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje, če glede na naravo stvari in okoliščine primera oceni, da samo ne more dopolniti postopka oziroma odpraviti omenjene pomanjkljivosti. Ker sodišče prve stopnje zaradi zmotnega materialnopравниh stališča sploh ni odločalo o višini odškodnine, ter je v zvezi s tem ostalo dejansko stanje v celoti neugotovljeno, pritožbeno sodišče ni moglo samo dopolniti postopka oziroma odpraviti pomanjkljivosti, saj bi moralo v celoti ugotavljati relevantno dejansko stanje glede višine. V novem sojenju bo moralo sodišče prve stopnje dopolniti dokazni postopek v skladu z zavzetimi stališči pritožbenega sodišča o graje vrednosti, očitni negativnosti in osebni žaljivosti že ugotovljenih ravnanj nadrejenega, ponovno dokazno oceniti tudi druga očitana ravnanja in vsa ravnanja kot skupek, nato pa odločiti o utemeljenosti tožbenega zahtevka po višini. Razveljavitev sodbe in vrnitev zadeve sodišču prve stopnje tudi ne bo bistveno podaljšala trajanja sodnega postopka, prav nasprotno, postopek bi se podaljšal zaradi izvajanja dokaznega postopka pred pritožbenim sodiščem. Glede na navedeno z razveljavitvijo in vrnitvijo zadeve sodišču prve stopnje v novo sojenje ne bo kršena tožnikova pravica do sojenja v razumnem roku. Pritožbeno sodišče bi v nasprotnem primeru prevzelo vlogo sodišča prve stopnje, kar ni namen določbe 355. člena ZPP, saj bi bila s tem strankam odvzeta ustavna pravica do pritožbe zoper ugotovljeno dejansko stanje. V primeru, ko si nasproti stojita dve ustavni pravici tožnika, in sicer pravica do sojenja v razumnem roku, ki je določena v 23. členu Ustave Republike Slovenije (URS; Uradni list RS, št. 33/91-I in nasl.), in pravica do pritožbe iz 25. člena URS, je treba po mnenju pritožbenega sodišča dati prednost pravici do pritožbe.

17. Odločitev o stroških pritožbenega postopka se v skladu z določbo tretjega odstavka 165. člena ZPP pridrži za končno odločbo.

PRAVNI POUK:

Zoper sklep je dovoljena pritožba iz razlogov, določenih v drugem odstavku 357.a člena ZPP. Sklep se sme izpodbijati samo iz razloga, da je sodišče druge stopnje razveljavilo odločbo sodišča prve stopnje in zadevo vrnilo v novo sojenje, čeprav bi kršitve postopka glede na njeno naravo lahko samo odpravilo (prvi in drugi odstavek 347. člena ZPP) ali bi glede na naravo stvari in okoliščine primera lahko samo dopolnilo postopek oziroma odpravilo pomanjkljivosti (prvi odstavek 355. člena ZPP) ali če bi moralo samo opraviti novo sojenje (drugi odstavek 354. člena in drugi odstavek 355. člena ZPP).

Pritožba se lahko vloži v 15 dneh od vročitve prepisa sklepa pri sodišču prve stopnje v zadostnem številu izvodov za sodišče in nasprotno stranko, o njej bo odločalo Vrhovno sodišče Republike Slovenije. Če se pošlje pritožba po pošti priporočeno ali brzojavno, se šteje dan oddaje na pošto za dan izročitve sodišču, na katero je naslovljena. Pritožba mora obsegati navedbo sklepa, zoper katerega se vlaga, izjavo, da se sklep izpodbija v celoti ali v določenem delu, pritožbene razloge in podpis pritožnika. Če pritožba ni razumljiva in ne vsebuje vsega, kar je treba, da bi se lahko obravnavala, jo sodišče zavrže, ne da bi pozivalo vložnika, naj jo popravi ali dopolni. Ob vložitvi pritožbe mora biti plačana sodna taksa, če je predpisana. Če ta ni plačana niti v roku, ki ga določi sodišče v nalogu za njeno plačilo in tudi niso izpolnjeni pogoji za njeno oprostitev, odlog ali obročno plačilo, se šteje, da je pritožba umaknjena. Če pritožbo vloži pooblaščenec, je ta lahko samo odvetnik ali druga oseba, ki je opravila pravniški državni izpit.

Rok za pritožbo zoper ta sklep ne teče na podlagi Odredbe predsednika Vrhovnega sodišča RS o posebnih ukrepih iz 83.a člena Zakona o sodiščih zaradi razglašene epidemije nalezljive bolezni COVID-19 na

območju Republike Slovenije z dne 13. 11. 2020. Rok za pritožbo začne teči prvi naslednji dan po javno objavljenem preklicu navedene odredbe predsednika Vrhovnega sodišča RS.

Datum zadnje spremembe: 11.01.2021