



REPUBLIKA SLOVENIJA
VIŠJE DELOVNO
IN SOCIALNO SODIŠČE

Evidenčna številka: VDS0014923

Datum odločbe: 26.11.2015

Senat: Samo Puppis (preds.), Valerija Nahtigal Čurman (poroč.), dr. Martina Šetinc Tekavc

Področje: DELOVNO PRAVO - ODŠKODNINSKO PRAVO

Institut: plačilo odškodnine - odškodninska odgovornost delodajalca - mobbing - trpinčenje na delovnem mestu

Zveza: ZDR člen 6, 6/7, 6a, 6a/4, 45.

Jedro

Tožena stranka tožniku ni preprečevala koriščenja obveznih odmorov in počitkov, kot jih določa ZDCOPMD, saj si je tožnik sam odredil obvezne odmore in počitke. Dejstvo, da je tožnik podpisal pogodbo za pet delovnih dni na teden in za 40 ur na teden, občasno pa je moral voziti več in drugače, ne predstavlja trpinčenja na delovnem mestu. Tudi to, da je imel tožnik s toženo stranko najprej sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas in šele z dnem 29. 6. 2007 za nedoločen čas, ne pomeni, da je bil trpinčen na delovnem mestu. Trpinčenja na delovnem mestu ne predstavlja ravnanje tožene stranke, ko je tožniku poslala SMS samo na službeni telefon in ne na privatni telefon. V kolikor je tožnik imel službeni telefon, ga je bil dolžan uporabljati, tožena stranka pa ni bila dolžna, tožniku pošiljati SMS sporočila tako na službeni kot tudi zasebni telefon. Zato je neutemeljen ugovor tožnika, da mu je tožena stranka poslala SMS sporočilo le na službeni telefon z namenom, da bi ga spregledal. Tudi dejstvo, da je bil tožnik fizično in psihično utrujen po končanih vožnjah, ne predstavlja trpinčenja na delovnem mestu, saj je utrujenost ob opravljanju dela voznika tovornega vozila po daljši poti v tujini povsem logična. Zato tožbeni zahtevek za plačilo odškodnine zaradi trpinčenja na delovnem mestu ni utemeljen.

Izrek

I. Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

II. Stranki sami krijeta vsaka svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo razsodilo, da se zavrne zahtevek, da je tožena stranka dolžna tožniku plačati odškodnino v višini 27.122,00 EUR skupaj s pripadajočimi zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od vložitve tožbe dalje do plačila (I. točka izreka). V nadaljevanju je odločilo, da je tožnik dolžan

toženi stranki povrniti pravdne stroške v višini 1.528,05 EUR v roku 15 dni, po preteku tega roka pa z zakonskimi zamudnimi obrestmi od zamude dalje do plačila (II. točka izreka).

2. Tožnik podaja obširno pritožbo zoper sodbo iz vseh pritožbenih razlogov iz prvega odstavka 338. člena ZPP in sicer zaradi bistvenih kršitev določb pravnega postopka, zaradi zmotne ali nepopolne ugotovitve dejanskega stanja in zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Sodišče prve stopnje sicer pravilno povzema materialno pravo, ki je podlaga za odločanje v tem individualnem sporu, vendar ga pri tem ne tolmači pravilno. Ravnanje tožene stranke, ki naj bi bila usmerjena zoper vse zaposlene pri toženi stranki po oceni sodišča ni mogoče opredeliti kot trpinčenje na delovnem mestu. Nepravilno je tudi stališče sodišča, da tudi v kolikor bi bila dejanja dokazana (in so po prepričanju tožnika tudi bila), še vedno ne bi šlo za trpinčenje na delovnem mestu. Po prepričanju tožnika dejanja ustrezajo definiciji iz Zakona o delovnih razmerjih, ki je veljal v spornem obdobju, da je "trpinčenje na delovnem mestu" opredeljeno kot:

- ponavljajoče se ali sistematično ravnanje,
- graje vredno ali očitno negativno ravnanje,
- žaljivo ravnanje,
- usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom (kar, kot že rečeno ne pomeni, da trpinčenje na delovnem mestu ne more biti po definiciji usmerjeno zoper vse zaposlene - sicer so takšne situacije redke, vsekakor pa niso izključene, kar še zlasti ne velja za majhne kolektive).

Tožnik izpostavlja tudi slovensko definicijo trpinčenja na delu, ki izhaja iz delovnega gradiva iniciativne skupine za preprečevanje mobbinga (2007): "Mobing/trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično in dolgotrajno graje vredno ali očitno negativno, nehumano, neetično, žaljivo, verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, na vseh hierarhičnih ravneh in v vseh smereh. Usmerjeno je proti drugi osebi ali več osebam in povzroča socialne izključevanje ali ogroža psihično, fizično ali socialno zdravje in varnost ter ga žrtve razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje ali žaljenje dostojanstva pri delu.". Tudi pregled sodne prakse kaže, da je utemeljena presoja odškodnine, ko način odrejanja dela kaže na tisto ravnanje, ki zaposlenim povzroča škodo (pritožbeno sodišče je večkrat zavzelo takšno tolmačenje kot npr. v zadevi Pdp 1257/2009 z dne 21. 4. 2010 in zavzelo stališče, da je odškodninska odgovornost delodajalca podana za škodo, ki je zaposlenemu nastala zaradi trpinčenja na delovnem mestu, ker mu delodajalec dela ni zagotavljal (zaradi česar se je delavec počutil ignoriranega in razvrednotenega, še zlasti ker je delo zanj predstavljalo vrednoto). V sodbi opr. št. Pdp 810/2012 je Višje delovno in socialno sodišče dne 31. 1. 2013 zavzelo stališče, da imajo lahko tudi določena ravnanja delavca, ki sicer formalno ni sporna, značilnosti, ki jih je mogoče okvalificirati kot trpinčenje na delovnem mestu (npr. neenakopravna delovna obremenitev delavcev brez tehtnih razlogov; delovne zadolžitve z določitvijo rokov, ki niso realni za odpravo teh zadolžitve; itn.). Delovnopravno izpolnjevanje pogodbe mimo pogodbenih določil in zakonskih obveznosti samo po sebi seveda še ne pomeni nujno trpinčenja na delu, je pa lahko (posredni) dokaz, da delodajalec proti delavcem vrši nedopustne pritiske, če obstajajo še druge okoliščine, ki skupaj z nepravilnim izpolnjevanjem pogodbe sestavljajo neko zaključeno celoto trpinčenja na delu. Tožnik meni, da je povsem neutemeljen zaključek, da naj ne bi bilo dokazano, da je kršitve veljavne zakonodaje oziroma Zakona o delovnem času obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (v nadaljevanju: ZDCOPMD) zahtevala od tožnika ravno tožena stranka (ker je oprlo na "skladne" izjave zaslišanih prič), da naj bi tožena stranka samovoljno kršila pravila o obveznih počitkih in odmorih, saj si je počitke oziroma odmore odredil tožnik sam, poleg tega pa tožena stranka sploh ni imela

možnosti tožnika nadzirati na delu. Vsi ti zaključki sodišča so nepravilni, s čemer je sodišče storilo bistveno kršitev določb postopka po prvem odstavku 339. člena ZPP (saj ni pravilno uporabilo določbe 8. člena ZPP in prvega odstavka 213. člena ZPP, kar vpliva na zakonitost oziroma pravilnost izpodbijane sodbe). Poglavitno v primeru je, da je bilo delo v večini primerov odrejeno tako, da ga tožnik ali kdorkoli drug ni mogel opraviti dela pravočasno (to je v delovnem času, ki je bil dogovorjen med pravnima strankama v pogodbi o zaposlitvi in v skladu z zakonodajo, ki je tedaj veljala). Tožnik je sklenil s toženo stranko vse pogodbe o zaposlitvi za delovni čas 40 ur na teden, kar naj bi bilo razporejeno na 5 delovnih dni v tednu. Sam direktor je izpovedal, da je tožnik delal običajno okrog 45 ur na teden, kar predstavlja le vožnjo proti Španiji ter iz Španije. Držijo navedbe tožnika o delovnem času, ki je krepko presegel delovni čas, dogovorjen v pogodbah o zaposlitvi. Direktor tožene stranke je potrdil, da se je tožena stranka zavedala, da njeni vozniki kršijo pravila o obveznih odmorih in počitkih oziroma to, da odrejenega dela ne morejo opraviti v skladu z veljavno zakonodajo v času, ki je bil za to predviden (kaj šele v delovnem času, ki je bil predviden s pogodbo o zaposlitvi). Pravilnik o notranji kontroli določa, da je prevoznik dolžan preveriti, ali vozniki in pri njem zaposlene osebe, ki so zadolžene za odrejanje voznikov na vožnjo, spoštujejo predpise, ki se nanašajo na delovni čas in druge aktivnosti voznika, čas trajanja vožnje, odmora in počitke, kot tudi na pravilno uporabo zapisovalne opreme o cestnih prevoznih, voznikovih kartic in tahografskih vložkov. Sodišče je slepo sledilo izpovedbi A.A. in zaključilo, da naj bi tožnika res nihče ne nadzoroval, pri čemer naj bi A.A. izpovedal, da pri tožniku ni opazil kršitev (potem, ko je bil izpostavljen satelitski sistem). Slednji je izpovedal, da od tega, kar je zasledil "ni kaj dosti grešil" - s čemer priznava, da tožnika ni redno spremljal. Priča A.A. je izpovedal, da vožnje kakršna je bila odrejena tožniku ni bilo mogoče opraviti tako, da bi bil ta v petek zvečer doma (če je delovni teden začel v ponedeljek) oziroma da jo je bilo mogoče opraviti tako, da je voznik obvezen počitek opravil v kabini (v tujini) - na to pa tožnik s pogodbo o zaposlitvi ni pristal in mu zato ni bilo potrebno tolerirati, da mu tožena stranka izbira vožnje, katerih obvezen del je "počitnikovanje" v tujini. Delodajalec je dolžan spoštovati pogodbo o zaposlitvi in posledično delovni čas, ki je opredeljen v pogodbi. Sodišče je odločitev oprlo tudi na izpoved direktorja tožene stranke, da naj bi bilo relacijo, ki jo je vozil tožnik, moč prevoziti od srede do nedelje in pri tem upoštevati zakonsko predpisane odmora in počitke. Z ostalimi izvedenimi dokazi ni skladna izpoved direktorja tožene stranke, da naj bi tožnik na pot odhajal šele po 12.00 uri in nikoli zjutraj, razen če je bilo to izrecno odrejeno. To je v nasprotju z zbirom potnih nalogov, ki jih je tožnik predložil, direktor navedenih izjav ni podal, s čemer je sodišče storilo absolutno bistveno kršitev pravil postopka iz 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP. Enako velja za domnevno izpoved direktorja, da je tožnik po nakladanju v Sloveniji v ponedeljek še tri do šest ur počival, namesto na bi takoj krenil na pot, sicer pa to velja le za obdobje od februarja 2005 do maja 2005, ko je tožnik vozil na relaciji Italija - Slovenija (in ni nikdar vplivalo na potek dela). Neutemeljen je tudi zaključek sodišča, da tožniku ni uspelo dokazati, da je tožena stranka (vsem) zaposlenim odrejala delo, ki ga ni bilo mogoče opraviti v skladu z veljavno zakonodajo. Sodišče se ni posebej opredelilo do izpovedbe C.C.. Vozniki so imeli s seboj tudi potrdilo o dopustih, da v primeru kontrole ni bilo potrebe po preverjanju tahografov za nazaj. Neutemeljen je zaključek sodišča, da naj bi tožnik sam s seboj prišel v nasprotje, saj je zatrjeval, da so bili odnosi z direktorjem tožene stranke sprva prijateljski, nato pa ne več, pri čemer tožnik tudi za čas v letih 2005 in 2006 zatrjuje obstoj trpinčenja na delovnem mestu. Tožnik pojasnjuje, da sta imela najprej z direktorjem tožene stranke prijateljski odnos na osebni ravni (dokler je trajala zveza z njegovo sestro). Situacija pa ni bila takšna, kot prikazujejo predstavniki tožene stranke, češ, da je bil tožnik zaradi odnosa del družine in posledično celo privilegiran. Ravno obratno. Zaradi teh vezi so predstavniki tožene stranke tožnika še bolj izkoriščali. To kaže tudi na to, da stranki nista že v začetku sklenili pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Tožena stranka je tožnika prištevala med voznike t.i. drugega razreda. Neprimerna je tudi odločitev sodišča, da je bilo pred krizo v 2008 in 2009 povpraševanje voznikov (tovornjakov) večje, zaradi česar so se prevozniki trudili, da bi voznike obdržali v delovnem razmerju, zaradi česar si ne bi mogli tudi privoščiti trpinčenja na delovnem mestu oziroma slabih delovnih pogojev. Zaključek sodišča prve stopnje ne potrjuje, da tožena stranka tožnika (in

ostalnih zaposlenih) ni trpinčila na delovnem mestu. Tožnik je zatrjeval in izpovedal, zakaj je toliko časa vztrajal v nevzdržnih delovnih pogojih. Na naroku za glavno obravnavo je potrdil, da se je situacija le še stopnjevala, pritožil se je direktorju, pri čemer je do poskusov spremembe delovne organizacije tudi prihajalo. Te spremembe so bile vsaj kratkoročne, zaradi navedenega tožnik ni pobral "šil in kopit". Nepravilno je stališče sodišča, da mu je A.A. v letu 2010 prenehal dajati delo oziroma odrejati delo, saj naj bi vedel, da tožnik nima več volje delati. Tožnik je konec leta 2009 na toženo stranko naslovil opomin pred tožbo, pri čemer je bil tožnik v letu 2010 doma (to je na čakanju) iz razloga, ker ni sprejemal odrejenega modela z drugim voznikom. Priča A.A. je pričal, da mu niti direktor tožene stranke, niti prokuristka tožene stranke nista naročila, naj v letu 2010 tožniku odreja manj dela. Gre za nekonsistentne izjave zaslišanih predstavnikov tožene stranke, ki niso skladno pojasnili, zakaj v letu 2010 tožniku A.A. ni odredil dovolj dela. Tožena stranka (kljub drugačni praksi) je tožniku v petek 14. 5. 2010 poslala sporočilo, da mora iti v ponedeljek 17. 5. 2010 na vožnjo z drugim sovoznikom, poslala mu je SMS zgolj na službeni telefon (z namenom, da ga tožnik spregleda). Zato ni utemeljen zaključek, da se tožnik na dogovorjenem mestu enostavno ni pojavil (pri čemer gre dodati, da je dne 17. 5. 2010 A.A. poklical, se opravičil in pojasnil, zakaj je njegovo SMS sporočilo spregledal). Prav tako ni utemeljen zaključek, da je tožnik zavrnil odrejeni prevoz z dne 11. 2. 2010 in 12. 2. 2010. Tožnik je predhodno že pojasnil, da je imel predviden zdravstveni pregled, ki ga ne bi mogel opraviti, če bi šel na odrejeno pot. Tožnik ni bil dolžan prenašati nevzdržnih delovnih pogojev in s tem trpinčenje na delovnem mestu, saj njegova plača naj ne bi bila odvisna od prevoza. Vse priče so izpovedale, da je bila plača (v stimulativnem delu) odvisna od vrednosti prevoza, s tem pa tudi od števila prevozov (kajti vsakega prevoza vrednost se je upoštevala pri določitvi stimulativnega dela plače) - zato ni logičen sklep, da naj plača ne bi bila odvisna od prevoza. Če je tožnik prejel osnovno plačo, še ne pomeni, da plača (v stimulativnem delu) ni bila odvisna od opravljenih prevozov. Na podlagi navedenega je evidentno, da je tožena stranka ravnala protipravno in nedopustno. Nedvomno gre za ponavljajoča se ravnanja v dolgotrajnem obdobju. Gre za graje vredno in tudi očitno negativno ravnanje. Podani so vsi elementi odškodninske odgovornosti, pri čemer je evidentno, da se tožena stranka ni uspela ekskulpirati. Ravno nasprotno. Tožnik je bil 29. 5. 2010 sprejet k dežurnemu zdravniku, saj se je zaradi vseh ravnanj tožene stranke, usmerjenih v izključitev tožene stranke iz njene delovne sredine zlomil, o čemer pričča zdravniško potrdilo. D.D., mati tožnika je jasno izpovedala o slabem čustvenem in duševnem stanju tožnika. Jasno je tudi povedala, da se s tožnikom sploh ni dalo pogovarjati, ko je prišel domov, da je imel težave z glavo (to je s pogostimi migrenami). Tožnik je bil nenehno v duševni stiski in strahu, da bo sankcioniran zaradi kršenja veljavne zakonodaje ali da bo zaradi utrujenosti prišlo do prometne nezgode. Tožnik priglašal pritožbene stroške postopka.

3. Tožena stranka podaja odgovor na pritožbo in v celoti prereka pritožbene navedbe tožnika ter pritožbenemu sodišču predlaga, da pritožbo kot neutemeljeno zavrne in potrdi izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje, tožniku pa naloži plačilo stroškov tožene stranke v zvezi s pritožbenim postopkom. Iz izvedenega dokaznega postopka izhaja, da je očitke tožnika, da naj bi bila ravno tožena stranka tista, ki je zahtevala kršitev veljavne zakonodaje (natančneje ZDCOPMD) ter določb pogodbe o zaposlitvi glede delovnega časa, je popolnoma neutemeljen. Tožnik si je v okviru znotraj postavljenih omejitev, to je dneva razklada in naklada sam razporejal svoj delovni čas in si ga za voljo tega, da bi čim več časa preživel doma, oteževal delo. Tožnik si je odmore prilagajal tako, da je ob tem kršil predpise glede delovnega časa in počitkov in ravnal tudi povsem neekonomično, česar ni moč pripisati toženi stranki oziroma odgovornosti za to naprtiti toženi stranki. Ob tem je potrebno poudariti, da se v delovni čas, določen v pogodbi o zaposlitvi, odmori in počitki ne vštevajo, ravno tako ne čas čakanja na razklad in naklad, kar je bilo tožniku povsem znano že ob podpisu pogodbe o zaposlitvi, kar v pritožbi sedaj zanika. Tudi opomin tožnika pred tožbo očitkov glede načina odrejanja dela in trpinčenja ne vsebuje, temveč se nanaša zgolj na zvišanje plače in plačilo nadur, kar dodatno potrjuje, da so pritožbene navedbe tožnika izraz pomanjkanja argumentov za izpodbijanje povsem

pravilne in zakonite sodbe sodišča. Težko je namreč pričakovati, da bi v tolikšni meri trpinčenja, v svojih pravicah prizadeta in diskriminirana oseba, kot to zatrjuje tožnik, pred tožbo opozarjala na "zgolj" ti dve komponenti. Zahtevek za plačilo nadur v opominu tudi nasprotuje navedbam o prikrajšanju oziroma prenehanju odrejanja dela. Tudi očitok tožnika, da je bil pravi razlog za "prenehanje odrejanja dela" njegov opomin pred tožbo in ne pomanjkanje volje za delo, zaradi vsega navedenega ne zdrži teže, saj je bilo tekom dokaznega postopka nedvomno dokazano, da je tožnik delo zavračal, češ, da se mu ne splača. Tudi priča C.C. je na zaslišanju glede določanja zadnje ure naklada oziroma razklada, torej glede fiksnih terminov le teh, to je da so vozniki delali "na booking", ne vzdrži presoje, saj je priča sama pričel poudarjeno govoriti o takšnem načinu dela, ne da bi jo kdo karkoli vprašal. Poleg tega je svojo izpovedbo opiral na svoj lasten način dela, ki ga ne moremo posplošiti in samovoljno razširiti še na tožnika, pri čemer je izpovedbo prilagodil sebi in svojim sklepanjem. Tožnik izkrivlja izpovedbo direktorja tožene stranke z dne 17. 12. 2014, ko trdi, da je tožena stranka potrdila prirejanje tahografskih lističev, s čemer naj bi se zavedala, da njeni delavci odrejenega dela ne zmorejo opraviti v skladu z veljavno zakonodajo in pogodbo o zaposlitvi. Iz predmetne izpovedbe je jasno in očitno, da je do prirejanja tahografskih lističev prišlo zgolj v korist tožnika, da bi lahko le-ta vikende preživel doma, in ne v njegovo škodo, pa še to zaradi zahtev tožnika, da se mu omogoči, da je za vikend doma. Iz izpovedbe A.A. z dne 17. 12. 2014 jasno izhaja, da le-ta do vzpostavitve satelitskega sistema za sledenje leta 2008 vožnje tožnika in ostalih voznikov ni spremljal, temveč je verjel besedi voznikov o tem, da izrabljajo počitke skladno s predpisi, šlo je torej za zaupanje v sodelavce, katerega sedaj tožnik očitno zlorablja. Od vzpostavitve satelitskega sistema dalje pa je vožnje občasno spremljal, a pri tožniku kršitev ni zaznal. Besedna zveza "ni kaj dosti kršil" v logični zvezi z nadaljnjimi pojasnili ("da bi jaz zasledil, ne") predstavlja zgolj napako v izražanju in potrjuje, da kršitev tožniku ni zaznal. V točki 4 tožnik neutemeljeno navaja, da je bil trpinčen kljub osebnim prijateljskim odnosom z direktorjem tožene stranke oziroma, da je bil ravno zaradi izrabljanja osebnih vezi izkoriščen in trpinčen še bolj. Kot že navedeno je bil tožnik privilegiran, z izpovedbo, da so bili njuni odnosi sprva prijateljski, obenem pa v letih 2005 in 2006 očita trpinčenje, prihaja sam s seboj v nasprotje. Kljub prekinitvi družinskih vezi ob razhodu s sestro direktorja, mu je bila pogodba o zaposlitvi podaljšana za nedoločen čas, kar nedvomno ni znak očitane diskriminacije in trpinčenja na delovnem mestu. Kot je zakoniti zastopnik tožene stranke izpovedal že na naroku 17. 12. 2014, so ostali zaposleni toženi stranki glede njunega razmerja očitali ravno to, da "ga ima za svojega". Pritožbene navedbe, da naj bi SMS sporočila tožnika, ki jih je pošiljal prometniku izkazovale njegovo angažiranost za delo, in da ne drži ugotovitev, da naj bi tožnik zavrnil vse prevoze oziroma naj se na SMS sporočila prometnika A.A. sploh ni odzival, tožena stranka prereka, saj je iz izpovedb zaslišanih prič, zlasti A.A. očitno, da je bil ravno tožnik tisti, ki si je dejansko sam postavljaj pogoje dela in zahteval zase predvsem vožnje s pričetkom na ponedeljek ali torek, le s težavo pa tudi v sredo, s čemer je izrabljal svoj dolgoletni privilegiran položaj in je tako več kot očitno odklanjal delo s pričetkom v sredini ali koncu tedna z izgovori, da se mu ne splača ali da naj pošlje na vožnjo Bosance. Obveščanje o prostem delu je vedno in praviloma potekalo prek službenih mobilnih telefonov, temu so bili ti med drugim tudi namenjeni, na zasebni telefon poleg službenega pa je bil tožnik obveščen le zaradi njegove občasne nedosegljivosti na službeni mobilni telefon, kot izkaz privilegija in dobre volje A.A., ki je s tem želel zagotoviti, da bi bil tožnik seznanjen s ponujenim delom - vožnjo, pri čemer do pošiljanja na zasebni telefon tožnika ni prihajalo vedno, temveč le ob nedosegljivosti službenega telefona, katerega je imel tožnik tudi sicer pogosto kar preusmerjenega (telefonske pozive) na zasebni telefon, službeni telefon pa ugasnjen. A.A. tako tožnika ni bil dolžan obveščati na oba telefona, temveč zgolj na službenega, zato je pritožbeni očitok, da je bilo SMS sporočilo, poslano dne 14. 5. 2010 zgolj na službeni telefon z namenom, da ga tožnik spregleda, popolnoma neutemeljen in brez osnove in le izkazuje odnos tožnika do dela in do tožene stranke, kot takratnega delodajalca. V zvezi s pritožbeno trditvijo tožnika, da je ta glede odrejane vožnje za 17. 2. 2010 sporočil, da ima predviden zdravstveni pregled in bolniški stalež za ta dan, tožena stranka navaja, da gre za zavajajočo navedbo. Tožnik je sicer res to navedel in zaradi tega tudi ni šel na vožnjo, vendar pa nikjer tudi ne tekom

predmetnega postopka ni predložil niti enega dokaza, da bi imel 17. 2. 2010 kakršenkoli zdravniški pregled ali poseg, tudi bolniškega staleža tožnik tega dne ni imel, kljub temu tožena stranka zoper njega ni ukrepala, kar jasno kaže, da je bil tožnik privilegiran pri toženi stranki, ta svoj status pa je s pridom izrabljala, na koncu sedaj tudi tako, da skuša z neutemeljenim zahtevkom od tožene stranke dobiti denar. V točki 6 pritožbe tožnik spreobrača zaključke sodišča, ko navaja, da naj bi le-to zatrjevalo, da višina plače ni odvisna od števila prevozov. Kot je tožena stranka že navedla v svoji pripravljalni vlogi z dne 29. 12. 2014, ni sporno, da je višina plače odvisna od količine opravljenih prevozov in cene za te prevoze, kar zgolj dokazuje, da bi lahko bil interes tožnika opraviti čim več dela v čim krajšem času. Tožena stranka vsem svojim voznikom zagotavlja osnovno plačo, ki je skladna s predpisi in zagotavlja minimalen obseg pravic, plačilo za pričakovani obseg dela. Izplačevanje variabilnega dela za presežanje pričakovanih delovnih rezultatov tožene stranke ne obvezuje, ga pa je svojim zaposlenim izplačevala kljub temu in sicer v določenem odstotku ocene opravljenega prevoza. Sodišče zgolj ugotavlja, da je tožnik kljub zavračanju prevoza poleg osnovne plače prejel nekaj stimulacije, kar zopet kaže na privilegiranost tožnika v razmerju do ostalih delavcev. Očitek, da je bil tožnik tekom opravljanja dela v stalnem stresu in anksiozen, je sicer povsem neutemeljen, saj ga tožnik tekom postopka ni z ničemer izkazal. Tudi njegova mama je ob zaslišanju le potrdila, da je bil utrujen, ne pa kaj drugega. Utrujenost pa je ob opravljanju dela logična, saj je vsak delavec ob koncu delovnega tedna utrujen, brez dvoma so to tudi vozniki potem, ko se vrnejo z daljše vožnje v tujini. Če pa je bil tožnik kdaj tudi res pod stresom in živčen, pa je bil očitno le zaradi svoje želje, da bi vikende preživel doma, zaradi česar kot sam zatrjuje ni upošteval pravil o odmorih in počitkih, ki vplivajo tako na fizično kot psihično počutje. Tožena stranka priglaja pritožbene stroške postopka.

4. Pritožba ni utemeljena.

5. Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo v mejah uveljavljenih pritožbenih razlogov, pri čemer je v skladu z 2. odstavkom 350. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP – Ur. l. RS, št. 26/99 s sprem.) 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 2. odstavka 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri navedenem preizkusu je ugotovilo, da sodišče ni storilo zatrjevanih bistvenih kršitev pravil postopka in na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti ter je ob pravilni uporabi materialnega prava tudi pravilno in popolno ugotovilo dejansko stanje.

6. Pritožba uveljavlja bistveno kršitev določb postopka po prvem odstavku 339. člena ZPP, ker sodišče ni pravilno uporabilo določbe 8. člena ZPP in kršitev prvega odstavka 213. člena ZPP, kar je po oceni tožnika vplivalo na zakonitost oziroma pravilnost izpodbijane sodbe. Pritožbeno sodišče ocenjuje, da je sodišče prve stopnje pravilno uporabilo določila 8. člena ZPP in ob tem zaslišalo vrsto prič in na podlagi tako izvedenih dokazov natančno obrazložilo svojo odločitev, s katero se pritožbeno sodišče v celoti strinja. Sodišče je tako tudi pravilno uporabilo 213. člen ZPP, saj sodba vsebuje vsa dejstva, ki so pomembna za odločitev.

7. Pritožba uveljavlja tudi absolutno bistveno kršitev pravil postopka iz 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP z navedbo, da ni bilo izkazano, da je tožnik odhajal na pot šele po 12.00 uri in nikoli zjutraj, razen če je bilo to izrecno odredeno in da je tožnik pred tem 3-6 ur počival. Pritožbeno sodišče ugotavlja, da iz zapisnika o zaslišanju direktorja tožene stranke z dne 17. 12. 2014 res ni razvidna izjava, kot jo navede sodišče o tem, kdaj je tožnik odšel na vožnjo, vendar navedeno za rešitev zadeve sploh ni relevantno, saj tožnik v predmetni zadevi vtožuje odškodnino iz naslova premoženjske škode in nepremoženjske škode zaradi trpinčenja na delovnem mestu oziroma mobinga.

8. Sodišče prve stopnje je izvedlo dokaze z vpogledom v listinsko dokumentacijo, ki sta jo predložili tožnik in tožena stranka ter vpogledu v priloge, ki jih je pridobilo sodišče z vpogledom v zadevo Pd 360/2010 z dne 11. 11. 2013 ter po zaslišanju tožnika, direktorja tožene stranke E.E. ter priče F.F., prokuristke tožene stranke, A.A., prometnika tožene stranke, D.D., matere tožnika in C.C., nekdanjega voznika pri toženi stranki, zavrnilo tožbeni zahtevek za plačilo odškodnine iz naslova premoženjske škode v višini 14.622,00 EUR in iz naslova nepremoženjske škode zaradi pretrpljenih duševnih bolečin zaradi kršitve osebnostnih pravic (to je pravice do duševne integritete in osebnega dostojanstva) v višini 10.500,00 EUR ter iz naslova nepremoženjske škode zaradi strahu v višini 2.000,00 EUR, skupaj torej 27.122,00 EUR skupaj s pripadajočimi zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od vložitve tožbe dalje do plačila.

9. Pritožbeno sodišče se strinja s pravno argumentacijo in dejanskimi zaključki sodišča prve stopnje, pri čemer ponovno navaja, da dejstvo, kdaj je tožnik odhajal na vožnjo za rešitev zadeve ni relevantno. Glede na podane pritožbene navedbe pa pojasnjuje, da Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 s sprem. - ZDR), ki je veljal v času zatrjevanega trpinčenja tožnika s strani direktorja tožene stranke v 6.a členu med drugim določa, da je prepovedano nadlegovanje delavca, pri čemer je nadlegovanje vsako neželeno vedenje, povezano s katerokoli osebnostno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Nadlegovanje se šteje za diskriminacijo po določbah ZDR, pri čemer četrti odstavek 6.a člena ZDR prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu, ki ga zakon opredeljuje kot vsako ponavljajoče se in sistematično graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom (4. odstavek 6.a člena ZDR). Delodajalec tudi ne sme diskriminirati posameznih delavcev in jih mora obravnavati enako, med drugim pri napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ob navedenem je prepovedana neposredna in posredna diskriminacija. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava, kot to določa sedmi odstavek 6. člena ZDR. ZDR tudi v 45. členu ureja varovanja dostojanstva delavca pri delu in določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju in trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po pravilih civilnega prava, kot to določa tretji odstavek 45. člena ZDR.

10. Po definiciji Heinza Leymanna iz leta 1993 gre za mobbing, kadar je delavec podvržen dalj časa trajajočemu nezaželenemu ravnanju (Leymann kot minimalno obdobje predvideva šest mesecev), ne pa v primeru enkratnih dogodkov. Tako posameznih dogodki, ki jih navaja tožnik, sami po sebi ne morejo predstavljati mobbinga. Kot določa drugi odstavek v povezavi s prvim odstavkom 45. člena ZDR, je če delavec v sporu navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da ga je delodajalec izpostavil trpinčenju na delovnem mestu, dokazno breme na strani delodajalca. To za konkretni spor pomeni, da je bilo dokazno breme, da tožnik ni bil žrtev trpinčenja na delovnem mestu, na toženi stranki.

11. Pritožba se sklicuje na odločitev Višjega delovnega in socialnega sodišča v zadevi opr. št. Pdp 1257/2009 z dne 21. 4. 2010, kjer je sodišče sprejelo odločitev, da je delodajalec odgovoren za škodo zaposlenemu zaradi trpinčenja na delovnem mestu, ker mu ni zagotavljal dela, zaradi česar se je delavec počutil ignoriranega in razvrednotenega, še zlasti, ker je delo zanj predstavljalo vrednoto. Pritožbeno sodišče je vpogledalo v citirano odločitev, ki jo navaja pritožba in ugotovilo, da iz izvedenih dokazov v predmetni

zadevi izhaja, da je tožena stranka kršila prepoved iz četrtega odstavka 6.a člena ZDR iz razlogov, ker tožniku ni zagotavljala nobenega dela, pri čemer je bilo na podlagi izvedenskega mnenja ugotovljeno, da je podana vzročna zveza med ravnanjem tožene stranke, ki tožniku ni zagotavljala dela in negmotno škodo, ki je tožniku nastala v zvezi z depresivno anksiozno motnjo. V konkretnem primeru pa ne gre za primerljivo zadevo, saj je tožena stranka tožniku zagotavljala delo, ki pa ga ta kot izhaja iz izvedenih dokazov in tožnik ni želel opravljati dela v vseh terminih, pač pa samo na začetku tedna. Sicer pa je delo voznika kamiona dejansko vezano lahko le na naročila, ki jih prejme delodajalec in ne na neko permanentno delo brez posebnosti, ki jih zahtevajo posamezni naročniki.

12. Pritožbeno sodišče je prav tako vpogledalo v citirano odločitev v zadevi opr. št. Pdp 810/2012, iz katere izhaja, da imajo lahko tudi določena ravnanja delodajalca, ki niso sicer formalno sporna značilnost, ki jih je mogoče okvalificirati kot trpinčenje na delovnem mestu. Iz predmetne zadeve izhaja, da je vodja poslovalnice za nekaj dni zaklenila WC, namenjen zaposlenim, tako da je bil ključ sicer na razpolago, bodisi pri vodji poslovalnice pri vodji namestnici ali drugi vodji, pri čemer je tožnik izpovedal, da se je zgodilo, da je moral čakati tudi deset minut, da je prišel do WC-ja, zato se je odločil, da bo hodil na WC v bližnji lokal. Tožena stranka je tožniku določila tudi delo na drugem delovnem mestu - na blagajni, pri čemer ga je vseskozi spremljal varnostnik (ki je delal s strankami, ko je odšel na malico, ko je odšel na WC ipd.), kar je bilo ocenjeno kot močan in povsem neprimeren in pretiran poseg v tožnikovo osebno sfero, v njegovo osebno integriteto in dostojanstvo, ki s strani tožnika ni bil z ničemer izzvan. Pritožbeno sodišče navaja, da je šlo v tej zadevi za vrsto ravnanj tožene stranke proti tožniku, pri čemer sodišče navede, da določena ravnanja delodajalca, ki sicer formalno niso sporna, imajo lahko tudi značilnosti ravnanja, ki jih je mogoče okvalificirati kot trpinčenje (npr. neenakomerna obremenitev delavcev brez tehtnih razlogov, delovne zadolžitve z določitvijo rokov, ki niso realni za njihove izvedbe, pretiran nadzor nad delom in neutemeljeno opozarjanje na kvaliteto opravljanja dela). Pritožbeno sodišče ocenjuje, da citirana zadeva tudi ni primerljiva s predmetno zadevo.

13. Ni mogoče slediti pritožbenim ugovorom, da je bilo tožniku v večini primerov delo odrejeno tako, da ga tožnik ali kdorkoli drug ni mogel opraviti pravočasno v delovnem času, ki je bil dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi in v skladu z zakonodajo. Iz izvedenih dokazov izhaja, da tožena stranka tožniku ni preprečevala koriščenja obveznih odmorov in počitkov, kot jih določa Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (Ur. l. RS, št. 76/2005 s sprem. - ZDCOPMD), saj tožena stranka na začetku delovnega razmerja niti ni mogla tožnika kontrolirati, tožnik si je sam odredil obvezne odmori in počitke, kar so izpovedali tako direktor tožene stranke kot prokuristka F.F. in prometnik A.A.. Tožnik je namreč želel vikende preživeti doma, tako da očitno ni upošteval obveznih počitkov na poti. Tožnik bi počitek lahko izrabil izven kraja bivanja, kot je izpovedal direktor E.E., pri čemer ni bistveno, ob kateri uri je tožnik sicer dejansko odhajal na vožnjo. Tožena stranka je tudi pojasnila, da so takšen način dela spoštovali vsi ostali vozniki, razen tožnika, ki je želel vikende preživeti doma, kar pomeni, da tožena stranka nikakor ni tožnika trpinčila na delovnem mestu, le-ta pa tudi ni bil diskriminiran na delovnem mestu, saj iz izvedenih dokazov izhaja, da je bil kvečjemu privilegiran, da so bile najboljše vožnje prirejane zanj, določene vožnje pa je samovoljno zavračal, pri čemer je prevoze na koncu tedna (četrtek, petek) zavrnil, da se mu to ne splača in naj gredo na pot Bosanci, kot je potrdila prokuristka F.F.. Tožniku je bilo v letu 2010 odrejeno vse manj dela iz razloga, ker pač ni imel volje delati. Glede odrejanja dela nad dogovorjenim delovnim časom, ki izhaja iz pogodbe o zaposlitvi (40 ur na teden), pa pritožbeno sodišče navaja, da v kolikor je tožnik delal določene ure več, je za te ure bil upravičen do plačila nadur, logično pa je, da se vožnja po Evropi s tovornjakom, prevoz konča tedaj, ko šofer avtomobila pripelje avto nazaj in vožnje ni mogoče organizirati na način natančno 40 ur na teden, kot to meni tožnik. Prav tako ne predstavlja trpinčenja na delovnem mestu dejstvo, da je tožnik podpisal pogodbo za pet delovnih dni na teden in za 40 ur na teden,

občasno pa je moral voziti več in drugače. Dejstvo, da je imel tožnik s toženo stranko najprej sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas in šele z dnem 29. 6. 2007 za nedoločen čas ne pomeni, da je bil trpinčen na delovnem mestu. Zakonodaja določa, v kakšnih primerih se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas, nenazadnje pa tožnik sodno niti ni uveljavljal transformacije delovnega razmerja v nedoločen čas. Tožnik v pritožbi tudi navaja, da je sodišče zmotno presodilo izpovedbo A.A. glede tega, da od vzpostavitve satelitskega sistema dalje ni zasledil večjih napak. Gre za izpovedbo, iztrgano iz celotnega konteksta, pa tudi sicer navedeno ne predstavlja mobbinga. Ni mogoče slediti pritožbenim ugovorom glede pošiljanja SMS sporočila na službeni in privatni telefon, pri čemer je jasno, da v kolikor je tožnik imel službeni telefon, ga je bil dolžan uporabljati, tožena stranka pa ni bila dolžna, da je tožniku pošiljala SMS sporočila tako na službeni kot tudi zasebni telefon. Tako je povsem neutemeljen pritožbeni ugovor, da je tožena stranka tožniku poslala SMS sporočilo le na službeni telefon z namenom, da bi ga ta spregledal. Ob navedenem ne gre za mobbing, v kolikor je tožena stranka poslala SMS sporočilo na privatni telefon iz razloga, ker je imel službeni telefon izključen. Prav tako ni mogoče upoštevati pritožbenega ugovora o tem, da je tožnik za dne 17. 2. 2010 sporočil, da ima predviden zdravstveni pregled in bolniški stalež za ta dan. Tožnik do konca postopka ni predložil nikakršnega dokaza, da je imel navedenega dne dejansko zdravniški pregled in poseg, tudi bolniškega staleža tožnik ni imel za ta dan odobrenega. Tudi dejstvo, da je bil tožnik fizično in psihično utrujen po končanih vožnjah ne predstavlja mobbinga, saj je utrujenost ob opravljanju dela voznika tovornega vozila po daljši poti v tujini povsem logična.

14. Ob navedenem pritožbeno sodišče ugotavlja, da je tožnik postavil tožbeni zahtevek za plačilo premoženjske škode v višini 14.622,00 EUR, s katero zahteva izplačilo izgubljenega zaslužka za čas od avgusta 2010 do januarja 2011, ker je bila tožniku podana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga 15. 6. 2010. Tožnik navedene odpovedi niti ni sodno izpodbijal. Tako tožniku ne pripada odškodnina - izgubljeni zaslužek po prenehanju delovnega razmerja po neizpodbijani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Prav tako tožniku ne pripada nepremoženjska škoda v višini 10.500,00 EUR, saj tožena stranka kot navedeno ni ravnala protipravno, tožnikova mati pa je tudi izpovedala, da je le videla, da je tožnik prihajal utrujen in razdražljiv domov, sicer pa o kakršnemkoli trpinčenju ni nikoli govoril. Tožniku tudi ne pripada nepremoženjska škoda v višini 2.000,00 EUR iz naslova strahu, ki ga je tožnik doživljal na cesti. Dejstvo je, da je voznja do neke mere stresna in tako voznikom tovornjakom ni mogoče priznati posebne škode v času vožnje po cestah.

15. Zaradi navedenega je pritožbeno sodišče pritožbo tožnika kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo odločitev sodišča prve stopnje, za kar je imelo pravno podlago v določilih 353. člena ZPP.

16. Pritožbeno sodišče je odločilo, da stranki sami krijeta svoje stroške pritožbenega postopka in sicer tožnik iz razloga, ker s pritožbo ni uspel, tožena stranka pa iz razloga, ker njen odgovor na pritožbo ni prispeval k rešitvi spora. Odločitev o pritožbenih stroških postopka temelji na določilih 165. člena ZPP v povezavi s 154. členom in 155. členom ZPP.

Datum zadnje spremembe: 14.04.2016