



Evidenčna številka: VDS0016936

Datum odločbe: 03.11.2016

Senat: Samo Puppis (preds.), mag. Biserka Kogej Dmitrovič (poroč.), Silva Donko

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: trpinčenje na delovnem mestu - mobing - redna odpoved pogodbe o zaposlitvi - poslovni razlog

Zveza: ZDR člen 6a, 6a/4. ZDR-1 člen 7, 89, 89/1, 89/1-1.

Jedro

Tožnica je navedla, da je bila žrtev trpinčenja na delovnem mestu. Zatrjevala je žaljiv in poniževalen odnos do njenega dela, kričanje, opazke glede njenega izobraževanja in ocenjevanje delovne uspešnosti v spornih letih brez utemeljitve ter preusmerjanje delovnih nalog. Vse naštetu, upošteva je navedbe in pisna dokazila o omejenem posredovanju informacij oziroma neprimernem načinu komunikacije s strani neposredne vodje ali njeni odsotnosti (omejen pretok informacij in izmikanje neposrednim stikom), pritiski direktorja tožene stranke v zvezi s predčasno upokojitvijo ter selitev tožnice in izločitev celotne pravne službe (ki je bila skrčena na dve delavki) iz prostorov uprave na drugo lokacijo, sodi v nabor tipičnih oblik trpinčenja na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Da bi sodišče presodilo utemeljenost teh očitkov, bi moralo ugotoviti, ali sta direktor tožene stranke in nadrejena sistematično oziroma s ponavljajočimi ravnanji, ki jih opisuje tožnica, slednjo izključevala, diskreditirala, ignorirala in podobno, kar pa bi lahko storilo le ob presoji vsega dogajanja kot celote.

Delodajalec, ki organizira delovni proces, ima pravico spremeniti organizacijo dela in tudi ukiniti ali preoblikovati posamezna delovna mesta. Gre za poslovno odločitev, v katere smotrnost in smiselnost se sodišče ne more spuščati. Mora pa preveriti, ali s formalno sicer izkazanim poslovnim razlogom ni prišlo do zlorabe tega instituta. Res je, da je tožena stranka ukinila pravno službo in da je določena dela, ki jih je pred tem opravljala tožnica, razdelilo med druge delavce, kar formalno ustreza opredelitvi organizacijskega razloga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v smislu določbe 1. alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1. Vendar pa je pri tem treba upoštevati celoten potek dogodkov, ki so pripeljali do odpovedi pogodbe o zaposlitvi in zvezi s tem tudi ugotoviti, ali je bila sprememba organizacije dela zgolj posledica niza predhodnih dejanj, kar je odvisno tudi od utemeljenosti očitkov posameznih dejanj (npr. odvzemanja delovnih nalog tožnice oziroma preusmerjanja teh nalog na druge osebe) v okviru presoje trpinčenja na delovnem mestu. V primeru utemeljenosti tega očitka razlog za odpoved v resnici ne bi bila reorganizacija dela, saj bi bil motiv zanjo osebne narave, to pa bi pomenilo zlorabo instituta odpovedi iz poslovnega razloga. Poslovni razlog bi bil v tem primeru zgolj navidezen. Navidezen odpovedni razlog pa ne more biti niti resen niti utemeljen ter bi bila odpoved iz takega razloga nezakonita.

Izrek

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

II. Odločitev o stroških pritožbenega postopka se pridrži za končno odločbo.

Obrazložitev

1. Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje zavrnilo tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 11. 11. 2014, da delovno razmerje tožnice pri toženi stranki ni prenehalo dne 31. 1. 2015, temveč je z vsemi pravicami in obveznostmi trajalo do odločitve sodišča prve stopnje ter da se toženi stranki naloži plačilo denarnega povračila v višini 18 mesečnih plač delavca in odškodnine za trpinčenje v višini 8.000,00 EUR. Odločilo je, da je tožnica dolžna toženi stranki povrniti stroške postopka v znesku 838,75 EUR.

2. Zoper navedeno sodbo se pritožuje tožnica iz vseh pritožbenih razlogov po prvem odstavku 338. člena Zakona o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 26/1999 in nasl. - ZPP). V pritožbi navaja, da sodišče ni ocenilo vseh razlogov, ki jih je tožena stranka navedla v izpodbijani odpovedi z dne 11. 11. 2014. Ne zadošča zgolj sklicevanje sodišča na reorganizacijo, če tega pojma vsebinsko ne opredeli. Vztraja, da je tožena stranka organizacijo izvedla navidezno, zgolj zato, da bi se znebila tožnice, ki je bila zanjo moteča zaradi opozarjanja na nepravilnosti. Do navedb v odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki se nanašajo na racionalizacijo poslovanja tožene stranke, se sodišče prve stopnje ni opredelilo. Tožnica je opisala sosledje dogodkov in ravnanja direktorja tožene stranke ter kasneje neposredne vodje, ki so pripeljali do zaključenega dejanja trpinčenja, ukinitve delovnega mesta in odpovedi pogodbe o zaposlitvi le eno leto pred izpolnitvijo pogojev za starostno upokožitev. Tožnica je z listinami dokazala, da tožena stranka po odpovedi zaposluje pravnike, kar pomeni, da je dela dovolj. Sodišče prve stopnje bi moralo pojasniti, ali so vsebinski razlogi, ki naj bi jih direktor predstavil sindikatom, dejansko ustrezali razlogom iz 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 - ZDR-1). Razlog ukinitve pravne službe ni bila reorganizacija. Po nekaj mesecih je tožena stranka ustanovila podobno delovno mesto in zaposlila drugega delavca, ki je nadaljeval s tožničnim delom. Tožena stranka je v odpovedi izpostavila tudi finančni vidik (ekonomski razlog) v zvezi s smotrnostjo reorganizacije, do česar se sodišče ni opredelilo. Tožnica očita sodišču, da je povzelo le dele izpovedb A.A., B.B. in C.C., ki so v korist tožene stranke. Zmotno je sodišče ugotovilo, da se je obseg dela pravne službe zmanjševal. Sodišče ne pojasni, v katerem obdobju in na katerem področju se je to dogajalo. Tožena stranka glede obsega dela ni predložila analize organizacij in področij dela uprave. Ta dokument ni bil nikoli izdelan. Sodišče prve stopnje je zmotno presodilo, da ni bilo prenosa tožničinih delovnih nalog, oziroma da se njeno pravno delo ni preusmerjalo na D.D. Tožena stranka je prenos pravnih opravil na splošno službo zagotovila z oblikovanjem novega delovnega mesta strokovni sodelavec VII (2) v splošni službi in sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi z B.B. Tudi v kadrovske službi je uvedla novo delovno mesto strokovni sodelavec VII/2 in na njem na novo zaposlila pravnico E.E. Tožena stranka je izvajanje pravnih opravil zagotovila z dodatnim zaposlovanjem pravniških kadrov. Navidezno reorganizacijo - ukinitve pravne službe je tožena stranka izpeljala izključno zato, da bi se znebila tožnice. Direktor tožene stranke ni znal pojasniti, zakaj tožnici ni zagotovil dela v drugi službi enako kot F.F., namesto da je kasneje v drugih službah dodatno zaposloval nove pravnike. Ob ukinitvi pravne službe je kadrovska služba zaposlovala zgolj kadrovnike, zaradi prenosa pravnih del pa je morala zaposliti pravnike. Tožena stranka ni zaposlila pravnikov za tekoča rutinska opravila. S sosledjem dogodkov, ki ga je tožnica opisala v tožbi, je tožena stranka zlorabila institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V zvezi z zatrjevanim trpinčenjem se sodišče ni opredelilo do obsežne listinske dokumentacije niti do izpovedi prič F.F. in tožnice, ter je kršilo določbo 8. člena ZPP. V zvezi s posameznimi dejanji trpinčenja

(izločitev tožnice iz priprav in udeležb na sejah sveta zavoda, dela volilne komisije in na koordinaciji predstojnikov enot, zloraba instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove v letu 2010, neupravičena izdaja pisnega opozorila zaradi domnevne prekoračitve pooblastil, izvajanje pritiska nad tožnico glede predčasne upokojitve, žaljiv in poniževalen odnos do tožničinega dela, kričanje in izrečene grožnje, opazke glede izobraževanja tožnice in ocenjevanje tožničine delovne uspešnosti v letih 2010 in 2011 brez utemeljitve, osamitev tožnice in izločitev pravne službe na drugo lokacijo, opustitev posredovanja informacij oziroma neprimeren način komunikacije s strani neposredne vodje B.B., odvzemanje delovnih nalog) naj bi zgolj pavšalno sledilo izpovedi direktorja tožene stranke in pričam, ki jih je predlagala tožena stranka, medtem ko naj se ne bi opredelilo do nasprotnih trditev in predloženih dokazov tožnice. Sodišče naj ne bi obrazložilo, kako je prišlo do svojih zaključkov. Uveljavlja povrnitev pritožbenih stroškov.

3. V odgovoru na pritožbo tožena stranka prereka navedbe tožnice v pritožbi in predlaga njeno zavrnitev. Zahteva povrnitev stroškov odgovora na pritožbo.

4. Pritožba je utemeljena.

5. Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje v mejah razlogov, navedenih v pritožbi, pri tem pa je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka, naštete v drugem odstavku 350. člena ZPP, ter na pravilno uporabo materialnega prava.

6. Tožnica navaja, da so se dejanja, ki jih šteje za mobing oziroma trpinčenje na delovnem mestu, začeli leta 2009, trajala pa naj bi do odpovedi pogodbe o zaposlitvi v novembru 2014. Četrty odstavek 6.a člena (Uradni list RS, št. 42/02 in nasl. - ZDR), enako pa določa sedaj veljavni četrty odstavek 7. člen ZDR-1, opredeljuje trpinčenje kot vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Gre za več dogodkov oziroma ravnanj, ki gledano skupaj (in ne le vsak zase!) predstavljajo trpinčenje v opisanem smislu.

7. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da izvedeni dokazi ne dokazujejo posameznih ravnanj, ki jih tožnica opisuje kot trpinčenje. Presoja vseh ravnanj, ki jih tožnica navaja, kot celoto, je sodišče prve stopnje sicer opravilo, pri čemer zaključuje, da ravnanja niso bila izvajana z namenom škodovanja, žaljenja ali poniževanja tožnice. V tem sporu se za ugotovitev protipravnosti ne zahteva ugotovitev namena povzročanja škode. Poleg tega trpinčenje ni samo žaljenje, ampak tudi izključevanje, ignoriranje, osamitev in prav to tožnica zatrjuje. Izvajanje vodstvenih pravic na način ali z namenom, da se podrejeno osebo izolira, poniža, izključi, degradira ali drugače trpinči, pomeni zlorabo teh pravic in ni dopustno. Zato tudi ugotovitev, da neko posamezno ravnanje ni bilo protipravno oziroma nezakonito, samo po sebi ne zadostuje (tako sodba in sklep Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 198/2015 in VIII Ips 271/2015 z dne 21. 6. 2016). Bistveno je torej, da sodišče ne sme presojati vsakega od dogodkov oziroma ravnanj posebej in za vsakega posebej ugotavljati, da ne more predstavljati trpinčenja, saj posamezen dogodek oziroma ravnanje že po definiciji ne more predstavljati trpinčenja, pač pa to lahko predstavlja le več ponavljajočih se ali sistematičnih ravnanj skupaj.

8. Tako je sodišče v zvezi z očitkom tožnice, da je bila izločena iz priprav in udeležb na sejah sveta zavoda, dela volilne komisije in na koordinaciji predstojnikov enot, ter v zvezi z zlorabo instituta redne odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi v letu 2010 za vsako posamezno ravnanje presodilo, da ni šlo za naloge, ki bi bile del delovnega mesta, temveč za pravna opravila, kar bi lahko izvajale tudi druge pravnice. Med trpinčenje se uvrščajo tudi ravnanja, ki pomenijo napad na kakovost poklicnega življenja in organizacijske vloge (žrtev ne dobiva več delovnih nalog ali pa so ji te odvzete - glej: dopolnitev osnovne kategorizacije tipičnih oblik po Heinzu Leymannu, v D. Brečko, Recite mobingu ne, Planet GV, 2013, str. 27-35). Tožnica

je trdila, da sta ji direktor tožene stranke in nadrejena B.B. od leta 2009 postopoma odvzela delovne naloge, ki jih je prej dejansko opravljala, pri čemer je direktor tožene stranke povedal, da je B.B. v celoti prevzela enake naloge, ki jih je tožnica pred tem opravljala kot pomočnica direktorja tožene stranke za pravno področje. Sodišče pa je v zvezi s tem zaključilo, da je organizacijska odločitev o opravljanju posameznih nalog v pristojnosti direktorja. Tak zaključek je v zvezi s posameznimi ravnanji najmanj preuranjen, pri čemer je treba presojati celoto. V tem primeru so zaključki lahko tudi drugačni. Nadrejeni delavec ima res pravico in dolžnost nadzirati in preverjati delo podrejenih, dodeljevati naloge, dajati navodila za njihovo izvedbo in podajati kritike, kadar je delo opravljeno neustrezno. Vendar pa izvajanje teh pravic ne sme voditi v njihovo zlorabo. V zvezi s tem je vprašljiv, najmanj pa preuranjen tudi zaključek sodišča, da bi lahko direktor, če bi se želel znebiti tožnice, slednji že v letu 2010 odpovedal pogodbo o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi. V odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 10. 2. 2010 se namreč tožena stranka izrecno sklicuje na določbo druge alineje drugega odstavka 114. člena ZDR. Po tej določbi tožena stranka ni mogla zakonito odpovedati pogodbe o zaposlitvi tožnici kot starejši delavki brez njenega pisnega soglasja, ne da bi ji hkrati ponudila novo zaposlitev.

9. V primeru izdaje pisnega opozorila sicer drži, da ima delodajalec pravico pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti. Če pa to stori brez objektivnega razloga oziroma neutemeljeno, potem svojo zakonito pravico zlorablja za nedopustne cilje. Zato bi moralo sodišče presoditi, ali seznanitev sindikata o spremembi splošnih aktov v resnici pomeni prekoračitev pooblastil tožnice oziroma kršitev njenih obveznosti iz delovnega razmerja.

10. Tožnica je med drugim zatrjevala tudi žaljiv in poniževalen odnos do njenega dela, kričanje, opazke glede njenega izobraževanja in ocenjevanje delovne uspešnosti v letih 2010 in 2011 brez utemeljitve ter preusmerjanje delovnih nalog. Vse naštetu, upošteva je navedbe in pisna dokazila o omejenem posredovanju informacij oziroma neprimernem načinu komunikacije s strani neposredne vodje B.B. ali njeni odsotnosti (omejen pretok informacij in izmikanje neposrednim stikom), pritiski direktorja tožene stranke v zvezi s predčasno upokojitvijo ter selitev tožnice in izločitev celotne pravne službe (ki je bila skrčena na dve delavki) iz prostorov uprave na G. v prostore PE H., sodi v nabor tipičnih oblik trpinčenja na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Da bi sodišče presodilo utemeljenost teh očitkov, bi moralo ugotoviti, ali sta direktor tožene stranke in nadrejena B.B. sistematično oziroma s ponavljajočimi ravnanji, ki jih opisuje tožnica, slednjo izključevala, diskreditirala, ignorirala in podobno, kar pa bi lahko storilo le ob presoji vsega dogajanja kot celote. Zaradi zmotne materialnopravne presoje je bilo dejansko stanje nepopolno ugotovljeno, pri čemer pa sodišče ni ocenilo vseh izvedenih dokazov (verodostojnost izpovedb tožnice ter priče F.F.) in pri tem izhajalo iz metodološkega napotka iz 8. člena ZPP, zato je posledično pomanjkljiva tudi dokazna ocena.

11. Tožnica je zatrjevala, da sklepno dejanje trpinčenja predstavlja izpodbijana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 11. 11. 2014, ki naj bi jo tožena stranka zlorabila za njeno dokončno odstranitev iz delovnega procesa. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožena stranka odpoved pogodbe o zaposlitvi utemeljila z organizacijskimi in ekonomskimi razlogi, kot posledico sprejema Pravilnika o organizaciji in sistematizaciji delovnih mest z dne 13. 10. 2014 (akt o sistematizaciji), na podlagi katerega je bilo ukinjeno delovno mesto svetovalca VIII, ki ga je zasedala tožnica, in posledično tudi pravna služba.

12. Pri presoji, ali je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zakonita, je sodišče prve stopnje ugotovilo, da je tožena stranka spremenila organizacijo dela in pojasnilo, da je sprememba v organiziranosti dela poslovna odločitev, v katero sodišče ne sme posegati in da ukinitve delovnega mesta predstavlja zakonit poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ugotovilo je, da je do reorganizacije, kot razloga za odpoved, res prišlo in da ni bila samo navidezna. Zato je štelo, da je bila odpoved pogodbe o

zaposlitvi tožnici zakonita. Takšna presoja sodišča prve stopnje je preuranjena.

13. Na podlagi 1. alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1 je poslovni razlog opredeljen kot prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Odpovedni razlog mora biti utemeljen ter mora onemogočati nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem (drugi odstavek 89. člena ZDR-1). Iz zakonskega besedila izhaja, da poslovni razlog lahko predstavlja le objektivni razlog na strani delodajalca, ki ni povezan s konkretnim delavcem. S tem so mišljeni tisti razlogi, ki po svoji vsebini in pomembnosti, tehtnosti, resnosti ter utemeljenosti opravičujejo in utemeljujejo odpoved pogodbe s strani delodajalca.

14. Delodajalec, ki organizira delovni proces, ima pravico spremeniti organizacijo dela in tudi ukiniti ali preoblikovati posamezna delovna mesta. Gre za poslovno odločitev, v katere smotrnost in smiselnost se sodišče ne more spuščati. Mora pa preveriti, ali s formalno sicer izkazanim poslovnim razlogom ni prišlo do zlorabe tega instituta. Res je, da je tožena stranka ukinila pravno službo (dejansko je ta pomenila le ukinitve delovnega mesta tožnice in sodelavke F.F.) in da je določena dela, ki jih je pred tem opravljala tožnica, razdelila med druge delavce, kar formalno ustreza opredelitvi organizacijskega razloga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v smislu določbe 1. alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1.

15. Vendar pa je pri tem treba upoštevati celoten potek dogodkov, ki so pripeljali do odpovedi pogodbe o zaposlitvi in zvezi s tem tudi ugotoviti, ali je bila sprememba organizacije dela zgolj posledica niza predhodnih dejanj, kar je odvisno tudi od utemeljenosti očitkov posameznih dejanj (npr. odvzemanja delovnih nalog tožnice oziroma preusmerjanja teh nalog na druge osebe) v okviru presoje trpinčenja na delovnem mestu. V primeru utemeljenosti tega očitka razlog za odpoved v resnici ne bi bila reorganizacija dela, saj bi bil motiv zanjo osebne narave, to pa bi pomenilo zlorabo instituta odpovedi iz poslovnega razloga. Poslovni razlog bi bil v tem primeru zgolj navidezen. Navidezen odpovedni razlog pa ne more biti niti resen niti utemeljen ter bi bila odpoved iz takega razloga nezakonita. Izpeljava formalnega postopka reorganizacije, katere vzrok niso objektivne poslovne potrebe, pač pa izključitev določene osebe iz drugih (subjektivnih) razlogov, predstavlja zlorabo zakonskega odpovednega razloga, ki bi imela za posledico nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi (prim. sklep Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 251/2015 z dne 5. 4. 2016).

16. Sodišče mora pri presoji razloga za odpoved z vidika njegove utemeljenosti presojati pravi, resnični razlog za odpoved in ne morebitni navidezni, deklarirani razlog. Tožnica je zatrjevala, da je tožena stranka z aktom o sistemizaciji ukinila njeno delovno mesto zgolj zato, da bi se je znebila oziroma ustvarila navidezen poslovni razlog za odpoved njene pogodbe o zaposlitvi. Zato pri presoji utemeljenosti odpovednega razloga ne zadošča zgolj ugotovitev, da je bil akt v resnici sprejet in tožnično delovno mesto ukinjeno. Ugotoviti je treba tudi, ali je tožena stranka reorganizirala delo pravne službe zaradi resničnih, objektivnih, poslovno utemeljenih potreb, ali pa zgolj zato, da bi ustvarila navidezen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici, ki bi prikrival nek drug razlog. Sodišče prve stopnje se do tega vprašanja še ni jasno opredelilo.

17. Ker vse navedeno ni bilo upoštevano pri odločitvi, sodišče prve stopnje ni pravilno in popolno ugotovilo dejanskega stanja. Zaradi navedenega je pritožbeno sodišče pritožbi ugodilo in izpodbijano sodbo v celoti razveljavilo ter zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje (355. člen ZPP).

18. Sodišče prve stopnje bo moralo v novem sojenju dopolniti dokazni postopek v nakazani smeri, torej na

podlagi presoje vseh izvedenih dokazov presoditi, ali je tožena stranka na podlagi celote ugotovljenih ravnanj nad tožnico izvajala trpinčenje in ali je bila v sosedstvu dogodkov zakonito odpovedana pogodba o zaposlitvi, nato pa ponovno odločiti o utemeljenosti tožbenih zahtevkov ter o stroških postopka pred prvostopenjskim in pritožbenim sodiščem (tretji odstavek 165. člena ZPP).

Datum zadnje spremembe: 18.05.2017