



REPUBLIKA SLOVENIJA
VIŠJE DELOVNO
IN SOCIALNO SODIŠČE

Evidenčna številka: VDS0016560

Datum odločbe: 22.09.2016

Senat: mag. Biserka Kogej Dmitrovič (preds.), Silva Donko (poroč.), mag. Aleksandra Hočevar Vinski

Področje: DELOVNO PRAVO - ODŠKODNINSKO PRAVO

Institut: odškodninska odgovornost delodajalca - mobing - trpinčenje na delovnem mestu - prepoved diskriminacije - neizrabljen letni dopust

Zveza: ZDR člen 6, 6/1, 6/7. ZDR-1 člen 6, 7, 164. Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa člen 7.

Jedro

Trpinčenje ni samo žaljenje in grdo obnašanje, ampak tudi izključevanje, ignoriranje, osamitev in prav to tožnik 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. 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. Presoje vseh ravnanj, ki jih tožnik navaja, kot celote, sodišče prve stopnje ni opravilo.

Nadomestilo za neizrabljen letni dopust je sicer neke vrste odškodnina, vendar pa pritožba neutemeljeno meni, da je potrebno ugotavljati vse elemente odškodninske odgovornosti, s tem, ko se zavzema zato, da je mogoče tožniku očitati, da mu dopust ni bil odobren. Bistveno je, da tožnik pripadajočega letnega dopusta ni mogel izrabiti brez svoje krivde. Količina dela, ki jo je opravljal mu je onemogočala izrabo dopusta. Pogodba o zaposlitvi mu je prenehala zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, kar je bil v okoliščinah tega primera nepredvidljiv vzrok za neizrabo dopusta. Zato je tožbeni zahtevk iz tega naslova utemeljen.

Izrek

I. Pritožbi tožnika se ugodi, razveljavita se točki IV in V izreka sodbe sodišča prve stopnje in se zadeva v tem obsegu vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.

II. Pritožba tožene stranke se zavrne in se v nerazveljavljenem delu potrdi točka III izreka sodbe sodišča prve stopnje.

III. Stroški pritožbenega postopka so nadaljnji stroški postopka.

Obrazložitev

1. Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje razsodilo, da je tožena stranka dolžna tožeči stranki obračunati plačilo za nadurno delo za mesece od novembra 2012 do vključno oktobra 2013, v posameznih bruto zneskih, kot so razvidni iz izreka sodbe, od teh zneskov odvesti prispevke in davek, tožeči stranki pa izplačati pripadajoče neto zneske z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 19. dne v mesecu za vsak pretekli mesec do plačila, v roku 15 dni, pod izvršbo (točka I izreka). Nadalje je tožena stranka dolžna tožeči stranki obračunati prikrajšanje pri nadomestilu plače za čas od aprila 2014 do oktobra 2014 v posameznih bruto zneskih, kot so razvidni iz izreka sodbe, od teh zneskov odvesti prispevke in davek, tožeči stranki pa izplačati pripadajoče neto zneske z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 19. dne v mesecu za pretekli mesec do plačila, v roku 15 dni, pod izvršbo (točka II izreka). Toženi stranki je tudi naložilo, da je dolžna tožeči stranki obračunati nadomestilo za neizkoriščen letni dopust za leto 2013 v bruto znesku 7.814,56 EUR, od tega zneska odvesti prispevke in davek, tožeči stranki pa izplačati pripadajoči neto znesek z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 2. 7. 2014 do plačila, za leto 2014 pa v bruto znesku 5.056,48 EUR, od zneska odvesti prispevke in davek, tožeči stranki pa izplačati pripadajoči neto znesek z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 15. 10. 2014 do plačila, v roku 15 dni, pod izvršbo (točka III izreka). Zavrnilo je tožbeni zahtevek, da je tožena stranka dolžna tožeči stranki plačati odškodnino v višini 10.000,00 EUR zaradi trpinčenja in šikaniranja na delovnem mestu, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi od dneva vložitve tožbe dalje do plačila v 15 dneh, pod izvršbo (točka IV izreka). Odločilo je še, da je tožena stranka dolžna tožeči stranki povrniti stroške postopka v znesku 867,60 EUR, v roku 15 dni brezobrestno, po poteku tega roka pa z zakonskimi zamudnimi obrestmi do plačila (točka V izreka).

2. Zoper navedeno sodbo sta se pritožili obe pravdni stranki.

3. Tožnik se pritožuje zoper zavrnite tožbenega zahtevka za plačilo 10.000,00 EUR odškodnine zaradi trpinčenja in šikaniranja na delovnem mestu (točka IV izreka sodbe) zaradi zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja in zmotne uporabe materialnega prava. Pritožbenemu sodišču predlaga, da izpodbijani del sodbe spremeni tako, da tožbenemu zahtevku ugodi in povrne stroške postopka z zakonskimi zamudnimi obrestmi od dneva zamude dalje do plačila, oziroma podredno, da sodbo v tem delu razveljavi ter zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje. Navaja, da je v tožbi in nadaljnjih vlogah obširno opisal dogodke v času zaposlitve pri toženi stranki, s čimer je prikazal ponavljajoče se, negativno in žaljivo ravnanje direktorja tožene stranke do njega ter psihični pritisk ki se je izvajal nad tožnikom. Tožena stranka je ravnala protipravno, ko ni izpolnila svoje obveznosti iz 47. člena ZDR-1. Sodišče prve stopnje je prezrlo, da je direktor tožene stranke dvakrat pisno prepovedal komunikacijo sodelavcev s tožnikom (dne 21. 2. 2014 in 8. 4. 2014). Sodelavci so se tožnika izogibali, saj je tožena stranka na podlagi izpisov telefonskih klicev ugotovila odhodne klice zaposlenih. Tožnik zaradi velikega števila ur v službi ni imel velikega kroga znancev in prijateljev izven službe, tako da mu je takšen ukrep uničil tudi socialno življenje. Tožena stranka je nezakonito vdrla v tožnikov elektronski predal in njegovo elektronsko pošto preusmerila brez njegovega soglasja. Sodišče prve stopnje je zavzelo zmotno stališče, da je šlo zgolj za preusmeritev, kljub priloženemu dopisu Informacijske pooblaščenke, ki pravi nasprotno, saj je ugotovila kršitev določb Zakona o varstvu osebnih podatkov. Nadalje je sodišče prve stopnje spregledalo dogodek z dne 5. 5. 2014, ko je tožnik po pozivu tožene stranke prišel na delovno mesto, kjer pa se je izkazalo, da je njegova vstopna kartica blokirana, kljub temu, da je bil še vedno v delovnem razmerju pri toženi stranki. Nato mu je bilo odrejeno, da zapusti prostore tožene stranke, ker ima za ta dan odobren dopust, zvečer pa je direktor tožene stranke tožniku poslal SMS sporočilo, da mu za ta dan dopust

ni odobren, vročena pa mu je bila tudi nova odločba o čakanju na delo doma. Vse to kaže na to, da je direktor tožene stranke vršil psihični pritisk nad tožnikom. Tožniku sta bili vročeni dve odredbi o čakanju na delo na domu in sicer 7. 4. 2014 in 5. 5. 2014. Prva je bila 30. 4. 2014 preklicana in potem čez nekaj dni vročena nova, čeprav ni bilo utemeljenih poslovnih razlogov niti za prvo niti za drugo, tako da predstavljata zlorabo 138. člena ZDR-1. Zaradi nezagotavljanja dela in neutemeljenega izključevanja iz delovnega procesa je tožnik utrpel škodo v obliki psihične stiske. Sodišče se tudi ni opredelilo do (pisne) izjave tožnikove žene A.A., ki je podrobno opisala porušeno psihično ravnovesje tožnika. Tudi neizplačilo nadur in drugih materialnih zahtevkov, katere tožena stranka tožniku ni želela izplačati oziroma mu jih še do danes ni, predstavlja nedopustno ravnanje tožene stranke, pri čemer se tožnik sklicuje na sodbo in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 945/2008 z dne 16. 4. 2009. Zaradi navedenih dogodkov je bil tožnik v staležu bolnih z diagnozo akutne stresne situacije, jemal je pomirjevala. V izpovedi direktorja tožene stranke je toliko protislovij, da izpoved ni verodostojna in sicer:

- direktor je izpovedal, da so pri tožniku izdali odredbo o čakanju na delo doma zato, ker so drugi zaposleni prevzeli njegovo delo, iz trditvene podlage tožene stranke pa izhaja, da je v času tožnikove odsotnosti njegovo delo opravljal direktor sam;
- v zvezi z elektronskim sporočilom tožnika z dne 16. 4. 2014, zaradi trpinčenja na delovnem mestu, je direktor izpovedal, da je bil o tem informiran junija 2014, tožena stranka pa je tožniku v zvezi s tem odgovorila dne 29. 4. 2014, interna revizija pa je bila opravljena v obdobju od 12. 5. 2014 do 20. 6. 2014;
- direktor je izpovedal, da s prenosom telefonske številke ni nihče zavlačeval ter da je bilo v interesu tožene stranke, da se številka čim prej prenese na tožnika, iz trditvev tožene stranke in nadaljnje izpovedbe direktorja pa izhaja, da so vračilo telefonske številke pri toženi stranki pogojevali s tožnikovim vračilom prenosnega računalnika;
- direktor je izpovedal, da se tožniku ni bilo potrebno udeležiti vaj na Češkem, če to ni hotel, v elektronskem sporočilu z dne 30. 7. 2013 pa je direktor sporočil tožniku, da ga prosi, da potrdi udeležbo;
- v zvezi s prepovedjo komunikacije je direktor izpovedal, da ga je po poškodbi v letu 2013 tožnik prosil, da bi delal doma, kasneje pa se je odločil, da tožniku tega ne dovoli več delati, ker mu je tožnik kasneje omenil, da za njegovo ozdravitev ni naredil dovolj. Iz tožnikovega elektronskega sporočila z dne 13. 2. 2014 pa je razvidno, da ni bil problem v delu v času bolniškega staleža, temveč v finančnem kritju stroškov zdravljenja.

Sodišče prve stopnje se tudi ni opredelilo do dogodkov v zvezi z vročanjem pisanj s strani tožene stranke. Tožena stranka je namreč kljub opozorilom tožnika, da naj z njegovo pošto ne nadleguje njegovih staršev na naslovu B. ulica 7, C., ves čas obvestila pošiljala prav na ta naslov, iz pogodbe o zaposlitvi pa izhaja, da tožnik biva na naslovu D. ulica 67, C. Sami po sebi dogodki ne bi bili tako stresni, če ne bi tožena stranka napovedala, da se bo lotila pravnih poti, tožnik pa nikoli ni mogel vedeti, kakšno pošiljko bo dobil. Opozarja, da je običajni način vročanja tovrstnih dokumentov v prostorih delodajalca (kamor pa je bil tožniku dostop z odredbami o čakanju na delo doma onemogočen) ali pa s priporočeno pošto, pri čemer ta način vročanja predhodno ni bil preizkušen oziroma ni bil neuspešen. S takšnim načinom vročanja pisanj je tožena stranka pritiskala na tožnika. Postopki zoper tožnika so bili tudi v nasprotju z internimi pravili skupine E..

4. Tožena stranka se pritožuje zoper odločitev o plačilu odškodnine zaradi neizkoriščenega letnega dopusta

(točka III izreka) ter posledično zoper odločitev o stroških postopka, zaradi zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja, zmotne uporabe materialnega prava in bistvenih kršitev določb postopka. Pritožbenemu sodišču predlaga, da izpodbijani del sodbe spremeni tako, da tožbeni zahtevek glede nadomestila za neizkoriščen dopust v celoti zavrne ter tožniku naloži plačilo pravnih stroškov tožene stranke, podrejeno pa, da sodbo v tem delu razveljavi in zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje. Navaja, da je imel tožnik za leto 2013 odmerjen letni dopust v trajanju 30 dni, poleg tega še 4 dni prenesenega neizkoriščenega dopusta iz leta 2012, skupaj 34 dni za leti 2012 in 2013, za leto 2014 pa je imel 22 dni neizkoriščenega dopusta, kar predstavlja sorazmerni del pripadajočega letnega dopusta, glede na to, da se je delovno razmerje izteklo dne 15. 10. 2014. Dejstvo, da letnega dopusta ni izrabil, je med strankama nesporno. Vendar pa bi bil upravičen do tega le, če ga do izteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti. Iz namena pravice do letnega dopusta izhaja, da je nadomestilo za neizrabljen letni dopust zgolj izjema, ki jo je treba razlagati restriktivno, pri čemer se pritožba sklicuje na sklep Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 191/2010 z dne 22. 11. 2011. Sodišče prve stopnje je povsem napačno in nepopolno ugotovilo dejansko stanje glede okoliščin, zaradi katerih tožnik dopusta ni izkoristil. Oprlo se je predvsem na SMS sporočilo direktorja tožene stranke z dne 5. 5. 2014, na podlagi katerega je zaključilo, da je izpoved direktorja tožene stranke, da bi tožniku odobril dopust, če bi ga prosil, izpodbita. Navedeno nima povezave s siceršnjo izrabo letnega dopusta, saj je med strankami nesporno, da tožniku dopust ni bil nikoli zavrjen, ko je za njega zaprosil. Tožnik izrabe letnega dopusta za leti 2013 in 2014 niti ni uveljavljal, saj je sam izpovedal, da mu direktor tožene stranke nikoli ni zavrnil izrabe dopusta, ampak bi mu naj možnost izrabe dopusta onemogočala količina dela. Tožnik torej sploh ni zaprosil za izrabo rednega letnega dopusta. Sodišče prve stopnje celo v nasprotju z izpovedjo tožnika hipotetično ugotavlja, da bi mu direktor tožene stranke izrabo zavrnil, tudi če bi ga prosil, kar pa seveda nikakor ne drži. Če delavec izrabe sploh ne zahteva, izgubi pravico do nadomestila za neizkoriščen letni dopust, saj delodajalec ni odgovoren za delavčeve odločitve glede izrabe dopusta. Upoštevati je potrebno zakonske določbe glede rokov za izrabo dopusta. V skladu s 162. členom ZDR-1 je delavec dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna dopusta, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta. Neizkoriščen del letnega dopusta iz leta 2012 v trajanju 4 dni bi moral tožnik izkoristiti najmanj do 30. 6. 2013 oziroma do 31. 12. 2013, v kolikor ga ne bi mogel izkoristiti zaradi bolniške odsotnosti, kar pa v postopku niti ni bilo zatrjevano. Prav tako bi moral najmanj dva tedna letnega dopusta za leto 2013 izkoristiti najkasneje do konca leta 2013, preostanek, torej 16 dni, pa najkasneje do 30. 6. 2014. Glede na to, da mu je delovno razmerje prenehalo šele 15. 10. 2014, je napačna odločitev sodišča prve stopnje, da tožnik ni mogel izkoristiti dopusta za leti 2012 in 2013. Sodba nima razlogov o tem, zakaj ni mogel izkoristiti dopusta za leto 2014. Tožniku je bil 5. 5. 2014 vročen sklep o čakanju na delo doma iz razloga, ker mu delodajalec ni mogel zagotoviti dela. Od 5. 5. 2014 do 15. 10. 2014 je bil tožnik še na čakanju na delo, od 6. 6. do 22. 8. 2014 ter od 6. 10. do 15. 10. 2014 pa v bolniškem staležu. Dne 12. 7. 2014 mu je bila vročena odpoved s trimesečnim odpovednim rokom. Tožnik je tako vedel, da dopusta po izteku odpovednega roka ne bo mogel več izkoristiti. V času čakanja na delo doma bi lahko zahteval izrabo letnega dopusta. Pritožba opozarja, da je delavec upravičen do odškodnine oziroma nadomestila iz 166. člena ZDR-1 za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, če ga do izteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti, pri čemer je dokazno breme na delavcu. Zato bi moral biti tožbeni zahtevek iz tega naslova v celoti zavrjen, saj tožnik dopusta ni zahteval niti zatrjeval nobenega pravno relevantnega razloga. Sodba ima v tem delu pomanjkljivosti, zaradi katerih se ne more preizkusiti, zato je podana tudi bistvena kršitev določb postopka iz 14. točke 339. člena ZPP. Podana je tudi bistvena kršitev določb postopka iz 15. točke, saj sodišče ugotavlja, da je imel tožnik 4 neizkoriščene dni dopusta za leto 2012, 30 dni za leto 2013 in 22 dni za leto 2014, medtem ko je tožniku priznalo 34 dni dopusta za leto 2013 in 22 dni za leto 2014.

5. Stranki sta odgovorili na pritožbo nasprotne stranke, v kateri predlaga zavrnitev pritožbe in potrditev izpodbijanih delov sodbe sodišča prve stopnje. Priglašata stroške odgovorov na pritožbo.

6. Pritožba tožnika je utemeljena, pritožba tožene stranke pa ni utemeljena.

7. Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje v mejah razlogov, ki so navedeni v pritožbah, pri tem pa je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka, naštete v drugem odstavku 350. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 in nasl.), ter na pravilno uporabo materialnega prava. Ugotovilo je, da sodišče prve stopnje ni kršilo določb pravnega postopka, ki jih uveljavlja pritožba tožene stranke in tistih, na katere pazi po uradni dolžnosti. Glede tožbenega zahtevka za plačilo odškodnine v višini 10.000,00 EUR zaradi trpinčenja in šikaniranja na delovnem mestu je sodišče prve stopnje nepopolno ugotovilo dejansko stanje, zato ni mogoče preizkusiti pravilne uporabe materialnega prava. Glede odločitve o plačilu denarnega nadomestila zaradi nezmožnosti izrabe letnega dopusta pa je sodišče prve stopnje na podlagi pravilno in popolno ugotovljenega dejanskega stanja sprejelo materialnopravno pravilno odločitev.

8. Ni podana bistvena kršitev določb postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena, ki naj bi jo sodišče prve stopnje storilo s tem, ker naj sodba ne bi imela razlogov o odločilnih dejstvih oziroma naj bi bila dokazna ocena tako pomanjkljiva, da je ne bi bilo mogoče preizkusiti. Sodišče prve stopnje je sodbo ustrezno obrazložilo z dejanskimi ugotovitvami in pravnimi stališči, zato jo je v celoti mogoče preizkusiti. Prav tako ni podana bistvena kršitev iz 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, ker naj bi sodišče ugotovilo, da je imel tožnik 4 neizkoriščene dni dopusta za leto 2012, 30 dni za leto 2013 in 22 dni za leto 2014, odškodnino pa mu je dosodilo za 34 dni dopusta za leto 2013 in 22 dni za leto 2014. Sodišče prve stopnje je namreč 4 dni dopusta za leto 2012 pravilno upoštevalo pri določitvi odškodnine za leto 2013, saj je takrat nastopil pravni položaj, ko tožnik ni mogel izrabiti štirih preostalih dni letnega dopusta iz leta 2012.

K pritožbi tožnika:

9. Tožnik je navajal, da so se dogodki, ki jih šteje za mobbing oziroma trpinčenje na delovnem mestu, začeli konec leta 2013 oziroma v začetku 2014, trajali pa naj bi do prenehanja delovnega razmerja v oktobru 2014. Glede na takšne navedbe v zvezi s tožbenim zahtevkom iz naslova mobbinga, je potrebno zadevo presojati tako po Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 s spremembami; ZDR), kot tudi po Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 in naslednji; ZDR-1), ki je pričel veljati 12. 4. 2013. Po določbi prvega odstavka 6. člena ZDR mora delodajalec delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec v skladu s sedmim odstavkom 6. člena ZDR delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Četrty odstavek 6.a člena ZDR pa določa, da je prepovedano trpinčenje na delovnem mestu. 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 (smiselno enako določa sedanji 7. člen ZDR-1). ZDR-1 pa v 6. členu nalaga delodajalcu, da zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca,

predpostavljene ali sodelavcev ter, da je delodajalec dolžan sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. O sprejetih ukrepih v tej zvezi mora delodajalec pisno obvestiti delavca na običajen način. Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo o obstoju takih ravnanj, je dokazno breme v zvezi z dejstvi, ki kažejo na trpinčenje in nadlegovanje na delovnem mestu, na strani delodajalca. Delodajalec odškodninsko odgovarja po splošnih pravilih civilnega prava.

10. Trpinčenje ni samo žaljenje in grdo obnašanje, ampak tudi izključevanje, ignoriranje, osamitev in prav to tožnik 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 presojeti 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. Presoje vseh ravnanj, ki jih tožnik navaja, kot celote, pa sodišče prve stopnje ni opravilo.

11. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da so ravnanja, ki jih tožnik opisuje kot trpinčenje, šikano, diskriminacijo in mobbing, neizkazana, nekatera pa pravno nerelevantna s stališča mobbinga. Zaključilo je, da iz dokumentacije in iz trditev tožnika ne izhaja nobeno nedopustno ravnanje tožene stranke ali njenih zaposlenih in tudi ne okoliščine, ki bi kazale na neprimerne delovne odnose. Pritožba tožnika v zvezi s temi dokaznimi zaključki utemeljeno opozarja, da sodišče prve stopnje ni ugotovilo nekaterih odločilnih dejstev. Razlogi sodbe so v tem delu povsem splošni, nekonkretizirani, pomanjkljivi ter ne dajejo podlage za sklepanje o trpinčenju oziroma mobbingu, zato je odločitev najmanj preuranjena. Sodišče prve stopnje se namreč ni opredelilo do nekaterih bistvenih trditev tožnika, kot sledi:

Tožnik je navajal, da so se pritiski nanj začeli izvajati takrat, ko je direktorju tožene stranke očital, da tožena stranka ne stori dovolj za njegovo zdravje v smislu samoplačniške operacije kolena, in ne zaradi tega, ker bi direktor želel, da se mora v času bolniškega staleža osredotočiti le na svojo ozdravitev, zaradi česar mu v času bolniškega staleža ni več dovolil opravljati dela na domu. Ta razlog bi bil lahko pomemben v povezavi z ostalimi razlogi, ki jih navaja tožnik in so navedeni v nadaljevanju, saj bi lahko pomenil, da je bil pravi razlog v tem, da je tožnik pričakoval, da bo tožena stranka plačala njegovo zdravljenje. Sodišče prve stopnje se tudi ni opredelilo do drugega obvestila direktorja z dne 8. 4. 2014 (med prilogami A 22), ki je delavcem tožene stranke strogo naročil, da ne kontaktirajo s tožnikom v času njegovega bolniškega staleža v zvezi s poslovnimi zadevami, pri tem pa je tudi zahteval, da ga morajo delavci nemudoma obvestiti o tem, če bi tožnik z njimi stopil v stik zaradi kakršnekoli poslovne zadeve. Takšna odredba direktorja je najmanj nenavadna. Splošno znano dejstvo je, da komunikacija oziroma telefonski pogovor med sodelavci, posebej še, če je en sogovornik odsoten z dela, lahko in običajno nanese tudi na pogovor o delu pri delodajalcu in se redko nanaša le na (osebne) teme. Zato je nelogična navedba tožene stranke, da tožniku ni preprečevala osebnih stikov s sodelavci, če se ti niso nanašali na poslovne zadeve. V takem primeru bi moral delavec, ki bi komuniciral s tožnikom, to že nemudoma sporočiti direktorju tožene stranke, sicer bi se mu lahko očitalo, da ni upošteval navodil tožene stranke. Zato so toliko bolj verjetne navedbe tožnika, da so se ga začeli sodelavci izogibati, takšno ravnanje tožene stranke pa pomeni izključevanje tožnika iz komunikacije s sodelavci, čeprav pod pretvezo, da je dovoljena komunikacija o osebnih temah, oziroma temah, ki se ne nanašajo na poslovne zadeve. Sodba sodišča prve stopnje nima razlogov o tej okoliščini, čeprav jo je mogoče šteti za nedopustno ravnanje v smislu 6a. člena

ZDR-1. Glede na navedeno ni mogoče pritrditi stališču sodišča prve stopnje, da je bilo ravnanje tožene stranke dopustno, ker naj bi morala v času tožnikove odsotnosti organizirati delovni proces.

12. Pomanjkljiva je tudi dokazna ocena sodišča prve stopnje glede dogodkov v zvezi s testiranjem na Češkem. Sodišče prve stopnje tožnikove trditve v zvezi s tem, da se je moral proti svoji volji udeležiti testiranja utemelji s tem, da gre očitno za tožnikovo subjektivno doživljanje dogodkov zaradi testiranja. Takšna obrazložitev ne pove nič o tem, kar je tožnik navajal in sicer, da se ni želel udeležiti testiranja, da pa je direktor to od njega zahteval tako, da je tožnik moral potrditi udeležbo. V delovnih razmerjih je potrebno upoštevati subordinacijo delavca, kar je navsezadnje eden izmed elementov delovnega razmerja v smislu 4. člena ZDR-1, saj delavec opravlja delo po navodilih delodajalca. Zato tudi npr. formulacije, da direktor nekaj "prosi" od delavca, v kontekstu, kot ga navaja tožnik in sicer, da je direktor prosil, da tožnik potrdi udeležbo, ni mogoče samo po sebi razumeti le kot prošnjo direktorja, temveč je bistveno odgovoriti na vprašanje, ali je tožnik lahko odklonil udeležbo v zvezi s testiranjem na Češkem.

13. Za sklepanje o tem, ali je šlo v ravnanju tožene stranke za mobbing, je pomembna tudi trditev tožnika, da je bila vsa elektronska pošta na njegov elektronski naslov nezakonito preusmerjena. Tudi v tem delu so razlogi sodbe sodišča prve stopnje pomanjkljivi, saj sodišče v nasprotju z ugotovitvami Informacijske pooblaščenke ugotovi, da ni šlo za protipravno ravnanje tožene stranke. Svojega stališča sodišče ne pojasni in se tudi ne opredeli do pravnega stališča oziroma odgovora Informacijske pooblaščenke z dne 6. 5. 2015 (A43), ki je glede zakonitosti preusmerjanja elektronske pošte diametralno nasprotno. To ravnanje tožene stranke, če se ugotovi, da je nezakonito, predstavlja še eno izmed ravnanj tožene stranke, ki pomenijo protipravno ravnanje delodajalca. Sodišče prve stopnje se tudi ni opredelilo do tožnikovih navedb, da je hotel svojo mobilno številko pridobiti nazaj, ter da je tožena stranka to pogojevala z vračilom prenosnega računalnika. Prav tako se ni opredelilo do tožnikovih navedb, da je tožena stranka blokirala njegovo kartico za vstop v prostore tožene stranke, še preden je tožniku prenehalo delovno razmerje. Prav tako naj bi se moral tožnik ob prihodu na zagovor v postopku odpovedi izogniti vsakemu stiku s sodelavci oziroma naj bi ga takoj dve delavki pospremili v poseben prostor. Sodišče bi se moralo opredeliti do teh navedb, saj ni jasno, ali je bilo takšno zatrjevano ravnanje tožene stranke nujno.

14. Bistveno je tudi, da je bila tožniku dne 11. 7. 2014 redno odpovedana pogodba o zaposlitvi iz krivdnega razloga (A23). Kot poglavitna kršitev se tožniku očita, da je o direktorju tožene stranke F.F. širil neresnične informacije, ga diskreditiral pred predstavniki ključnih področij drugih družb v skupini E. ter hkrati do njega izkazal izrazito nespoštovanje s tem, ko je dne 8. 4. 2014 G.G., evropskemu vodji ključnih kupcev za prodajo avtomobilov, ter H.H., direktorju prodaje avtomobilov za Evropo, poslal elektronsko sporočilo, katerega namen je bil na direktorja tožene stranke prevaliti krivdo za izgubo posla z družbo I.. Tožniku se je tudi očitalo, da je on izvajal trpinčenje direktorja in sodelavcev, ter da je s tem kršil četrti odstavek 7. člena ZDR-1 in da ni upošteval zahtev in navodil tožene stranke v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih razmerij. Tožniku so očitali, da ni spoštoval in izvajal predpisov in ukrepov o varstvu in zdravju pri delu, ter se ni vzdržal ravnanj, ki bi lahko škodila poslovnim interesom družbe. Diskreditiral naj bi nekatere zaposlene pri družbi J. d. o. o. s tem, ko je dne 30. 5. 2014 Dr. K.K., izvršnemu direktorju za trgovanje in zamenjavo prodaje za Evropo in Afriko ..., poslal elektronsko sporočilo, v katerem je navedel, da trenutna ekipa domnevno vpletenih ljudi, ki naj bi delali na projektu, v okviru katerega bi naj on odšel iz družbe, sama ne najde prave rešitve, nadalje pa, da škoduje družbi. V tem kontekstu bi morale sodišče prve stopnje kritično oceniti izpoved direktorja tožene stranke F.F., saj je ta v odpovedi ugotovil, da ga je tožnik diskreditiral, njegovo izpoved natančno analizirati, ter dokazno oceno ustrezno utemeljiti, ne pa zgolj nekritično slediti njegovi izpovedbi ter direktorjevo ravnanje zelo poenostavljeno prikazovati kot skrb za organizacijo uspešnega poslovanja pri toženi stranki.

15. Sodba tudi nima razlogov o tožnikovih navedbah, da naj bi mu tožena stranka vročala pisanja na naslovu njegovih staršev, s čimer naj bi se povzročal nepotreben stres pri njegovih starših, čeprav naj bi toženo stranko opozoril na to, da se naj vroča na drugem naslovu.

16. Ker navedeno ni bilo upoštevano pri odločitvi sodišča prve stopnje, je mogoče ugotoviti, da sodišče prve stopnje zaradi zmotnega materialnopravnega stališča ni pravilno in popolno ugotovilo dejanskega stanja. Zaradi navedenega je pritožbeno sodišče pritožbi tožnika ugodilo ter izpodbijani del sodbe v tem delu razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje (355. člen ZPP). Sodišče prve stopnje bo moralo v novem sojenju dopolniti dokazni postopek v nakazani smeri, torej ugotoviti vsa pravno odločilna dejstva, ki lahko vplivajo na ugotovitev, ali je tožena stranka nad tožnikom izvajala mobbing. Pritožbeno sodišče še poudarja, da je tožnik posebej specificiral, da zahteva 7.000,00 EUR iz naslova duševnih bolečin ter 3.000,00 EUR iz naslova strahu, pri čemer se sodišče prve stopnje ni posebej opredelilo oziroma diferenciralo ti dve obliki škode, temveč je vse štelo pod eno obliko škode ter zaključilo, da ni podano krivdno ravnanje tožene stranke.

17. Pritožbeno sodišče že zdaj pojasnjuje, da je mogoče pritrditi tistim zaključkom sodišča prve stopnje, ki se nanašajo na to, da tožnik ni bil diskriminiran s tem, ko ga tožena stranka ni več tako dejavno, kot je to sam želel, vključevala v organizacijo delovnega procesa pri toženi stranki oziroma k sodelovanju pri pripravi organigramov. Zaradi tega ni mogoče šteti, da bi bil povsem izključen iz delovnega okolja oziroma, da bi bil degradiran v tem smislu, da bi to predstavljalo mobbing. Ostale okoliščine, na katere pa je opozorilo pritožbeno sodišče, (kolikor bodo dokazane) pa kažejo na to, da je dejansko prišlo do ravnanja, ki ni dopustno. Potrebno je tudi upoštevati, da je na toženi stranki dokazno breme v smislu 7. člena ZDR-1 in mora dokazati, da nad tožnikom ni izvajala mobbinga, ki pa mu glede na sedaj znane podatke v pisu ni zadostila.

18. K pritožbi tožene stranke:

Odločitev o odškodnini za neizkoriščene dni letnega dopusta je sprejeta na podlagi pravilne dokazne ocene sodišča prve stopnje. Nadomestilo za neizrabljen letni dopust je sicer neke vrste odškodnina, vendar pa pritožba neutemeljeno meni, da je potrebno ugotavljati vse elemente odškodninske odgovornosti, s tem, ko se zavzema zato, da je mogoče tožniku očitati, da mu dopust ni bil odobren. Bistveno je, da tožnik pripadajočega letnega dopusta ni mogel izrabiti brez svoje krivde, kar je pravilno ugotovilo sodišče prve stopnje. Po 164. členu ZDR-1 se delavec pravici do letnega dopusta ne more odpovedati, prepovedan pa je tudi sporazum o odškodnini za neizkoriščen letni dopust v skladu s 7. členom Direktive 2003/88/ES. Vrhovno sodišče je v zadevah VIII Ips 191/2010 z dne 22. 11. 2011, VIII Ips 107/2011 z dne 20. 12. 2012 in VIII Ips 218/2010 z dne 7. 2. 2012 po predhodno dopuščenih revizijah že obravnavalo vprašanje upravičenosti do odškodnine za neizrabljen letni dopust po 166. členu ZDR oziroma do nadomestila za neizkoriščen letni dopust po drugem odstavku 7. člena Direktive o delovnem času. V skladu s prakso SEU (zadevi C-350/06 in C-520/06) in v duhu navedene direktive je z razlago napolnilo pravni standard odškodnine iz 166. člena ZDR (oziroma po 164. členu ZDR-1) oziroma nadomestila iz drugega odstavka 7. člena Direktive o delovnem času. Direktiva izraža v prvi vrsti zaščito delavčeve pravice do počitka, ki je nadalje oblikovana v pravici do letnega dopusta. Zato je koriščenje letnega dopusta z odsotnostjo z dela tisto, kar predstavlja prvenstveno obliko uživanja pravice do počitka. Denarna odmena namesto zakonsko zagotovljenega letnega dopusta med trajanjem delovnega razmerja po Direktivi sploh ni dovoljena, medtem ko je denarna odškodnina za neizkoriščen letni dopust dopustna le ob prenehanju delovnega razmerja, ko se lahko delavec in delodajalec o njej tudi dogovorita s sporazumom. Takšna pravica do

nadomestila/odškodnine za neizrabljen letni dopust, ki je torej mogoča le podredno glede na pravico do koriščenja letnega dopusta in še to samo ob prenehanju delovnega razmerja, zahteva zoženo razlago njenega obsega. To izhaja tudi iz že zgoraj omenjene zadeve C-350/06 in C-520/06, kjer je SEU navedlo, da 7. člen Direktive o delovnem času načeloma ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, vključno z izgubo te pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, če je imel delavec, čigar pravica je izgubljena, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je podeljena z direktivo (točka 43). Zato je treba pravico do odškodnine razlagati tako, da je delavec upravičen do nadomestila (termin Direktive o delovnem času) za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, če ga do izteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti. Pri tem se zahteva, da delavec ni mogel predvideti vzroka, zaradi katerega ni mogel izrabiti letnega dopusta še pred prenehanjem delovnega razmerja. Če delavec izrabe letnega dopusta ne zahteva, obstoj nepredvidljivega vzroka za to pa ni ugotovljen, in če na delodajalčevi strani ni razlogov za neizrabo, pravico do letnega dopusta (ali nadomestila) izgubi. Bistveno je torej dejstvo, ali je imel delavec dejansko možnost izkoristiti svojo pravico do letnega dopusta, ali pa je to možnost izgubil zaradi nepredvidljivih dogodkov (takšno stališče je zavzelo Vrhovno sodišče RS v sklepu opr. št. VIII Ips 300/2010 z dne 19. 3. 2012).

19. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da tožniku ni bilo omogočeno, da dopust izkoristi, preden mu je delovno razmerje prenehalo zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Sprejelo je dokazno oceno, da je imel tožnik toliko dela, da dopusta ni bilo mogoče v celoti izkoristiti, zato je dopust koristil tu in tam kakšen dan, več pa ne. Dneve, ki jih je želel koristiti, je predhodno napovedal direktorju, ki mu ni dal nobenega pisnega dovoljenja, temveč le ustnega. Bistvena je ugotovitev sodišča prve stopnje, da glede na število neizrabljenih dni letnega dopusta kaže na to, da tudi če bi tožnik zaprosil za dopust, leta ne bi bil odobren. Zato za odločitev ni bistvena okoliščina z dne 5. 5. 2014, ko naj bi direktor tožene stranke tožniku zavrnil izrabo dopusta za ta dan. Pri izrabi dopusta je odločilno, da je količina dela, ki jo je opravljal tožnik (kar izhaja navsezadnje tudi iz ugotovitve, da je tožnik opravil večje število nadur), onemogočala izrabo dopusta. Glede na stališče, zavzeto v zgoraj predstavljeni zadevi Vrhovnega sodišča RS, je le za leto 2014 bistveno tudi to, da je tožniku pogodba o zaposlitvi prenehala zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, kar je bil v okoliščinah tega primera nepredvidljiv vzrok za neizrabo dopusta v smislu zgoraj citirane odločitve Vrhovnega sodišča RS.

20. Ker je bil zahtevak tudi ustrezno specificiran tako po dnevih, kot tudi glede višine, je sodišče prve stopnje torej v tem delu utemeljeno priznalo tožniku odškodnino iz tega naslova. Ker v tem delu niso podani niti uveljavljani pritožbeni razlogi niti tisti, na katere pazi po uradni dolžnosti, je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo in potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje (353. člen ZPP). Ostalih pritožbenih navedb pritožbeno sodišče ni presoјalo, saj niso odločilnega pomena za odločitev o pritožbi. V skladu s prvim odstavkom 360. člena ZPP mora namreč sodišče druge stopnje v obrazložitvi sodbe oziroma sklepa presoditi le tiste navedbe pritožbe, ki so odločilnega pomena, in navesti razloge, ki jih je upoštevalo po uradni dolžnosti.

21. Če sodišče druge stopnje na seji ali na obravnavi spozna, da je treba za pravilno ali popolno ugotovitev dejanskega stanja ugotoviti dejstva oziroma izvesti dokaze, ki jih je stranka pred sodiščem prve stopnje zatrjevala oziroma predlagala, vendar jih sodišče prve stopnje ni ugotavljalo, ali dejstva oziroma dokaze, ki jih je pod pogojem iz 337. člena tega zakona stranka navedla v pritožbi ali da je bilo zaradi zmotne uporabe materialnega prava dejansko stanje nepopolno ugotovljeno, lahko v skladu s 355. členom ZPP dopolni postopek oziroma odpravi omenjene pomanjkljivosti in s sodbo odloči v zadevi. Če je bilo zaradi zmotne uporabe materialnega prava dejansko stanje nepopolno ugotovljeno in sodišče glede na naravo

stvari in okoliščine primera oceni, da samo ne more dopolniti postopka oziroma odpraviti omenjene pomanjkljivosti, izjemoma razveljavi sodbo prve stopnje in vrne zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Za tak primer gre v obravnavani zadevi, saj sodišče zaradi zmotnega materialnopravnega stališča ni ugotavljalo dejanskega stanja glede vseh dejstev, ki so pomembna za presojo mobbinga, niti glede eventualne višine odškodnine iz tega naslova. Glede same višine odškodnine pritožbeno sodišče pojasnjuje, da ZDR o tem ni imel posebne določbe, da pa je mogoče tudi glede na določbo sedaj veljavnega 8. člena ZDR-1 šteti, da mora biti odškodnina učinkovita, sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel delavec ter odvracati delodajalca od ponovnih kršitev.

22. Glede na delno razveljavitev sodbe je sodišče druge stopnje razveljavilo tudi odločitev o stroških postopka, saj bo sodišče prve stopnje o njih ponovno odločilo, ko bo znan celoten uspeh strank v postopku.

23. Odločitev o pritožbenih stroških se pridrži za končno odločbo (tretji odstavek 165. člena ZPP).

Datum zadnje spremembe: 13.04.2017