



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDSS sklep Pdp 880/2016

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.880.2016

Evidenčna številka: VDS0017138

Datum odločbe: 19.01.2017

Senat: Jelka Zorman Bogunovič (preds.), Valerija Nahtigal Čurman (poroč.), Marko Hafner

Področje: DELOVNO PRAVO - CIVILNO PROCESNO PRAVO

Institut: plačilo odškodnine - odškodninska odgovornost delodajalca - mobing - nepopolno ugotovljeno dejansko stanje

Zveza: ZDR člen 6a, 6a/4, 45, 45/2, 45/3. ZDR-1 člen 6, 6/1, 7, 7/4, 8.

Jedro

Trpinčenje ni samo žaljenje in grdo obnašanje, ampak tudi izključevanje, ignoriranje, osamitev. 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, 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 tožnica navaja, kot celote, pa sodišče prve stopnje ni opravilo. Ker dejansko stanje ni bilo pravilno in popolno ugotovljeno, je pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Izrek

I. Pritožbi se ugodi, izpodbijana sodba se razveljavi in se 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, da je (1) tožena stranka dolžna plačati tožeči stranki znesek 22.000,00 EUR, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi od dneva vložitve tožbe dalje do plačila, vse v roku 15 dni od dneva izreka sodbe sodišča prve stopnje, v primeru zamude pa z

zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki pričnejo teči 16. dan po vročitvi sodne odločbe toženi stranki, vse pod izvršbo in (2) da je tožena stranka dolžna tožeči stranki povrniti vse potrebne pravdne stroške, v roku 15 dni, v primeru zamude pa z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo 16. dan po vročitvi sodne odločbe toženi stranki, vse pod izvršbo (točka I izreka sodbe). Odločilo je, da je tožeča stranka dolžna povrniti toženi stranki stroške postopka v višini 2.212,09 EUR, v roku 15 dni brezobrestno, po poteku tega roka pa z zakonskimi zamudnimi obrestmi do plačila (točka II izreka sodbe), stranskemu intervenientu pa stroške postopka v višini 783,97 EUR, v roku 15 dni od prejema te sodbe brezobrestno, po poteku tega roka pa z zakonskimi zamudnimi obrestmi dalje do plačila (točka III izreka sodbe). Sklenilo je, da se zaradi umika tožbenega zahtevka za premestitev tožnice na delovno mesto učiteljice podaljšane bivanja postopek v tem delu ustavi.

2. Zoper navedeno sodbo se je pravočasno pritožila tožnica zaradi zmotne ugotovitve dejanskega stanja in bistvenih kršitev določb pravnega postopka. Pritožbenemu sodišču predlaga, da sodbo spremeni oziroma jo razveljavi ter vrne zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Meni, da je podana protipravnost ravnanja tožene stranke, podane pa so tudi druge predpostavke odškodninske odgovornosti za zahtevano odškodnino. Navaja, da je sodišče prve stopnje zmotno in nepopolno ugotovilo dejansko stanje, pri čemer je od izvedenih dokazov upoštevalo le tiste dokaze, ki so pritrjevali navedbam tožene stranke. V skladu z 8. členom ZPP mora sodišče ob presoji, katera dejstva šteje za dokazana, odločiti na podlagi vestne in skrbne presoje vsakega dokaza posebej in vseh dokazov skupaj ter na podlagi uspeha celotnega postopka. Sodišče prve stopnje zatrjevanega trpinčenja ni presojalo celostno, na podlagi vseh dokazov skupaj in na podlagi uspeha celotnega postopka. Do dokazov, s katerimi je tožnica dokazovala svoje trditve, se sodišče prve stopnje večinoma sploh ni opredelilo, prav tako se ni opredelilo do vprašanja, zakaj dokazom, ki so potrjevali navedbe tožnice, ni sledilo oziroma kako je te dokaze sploh presojalo. S tem je kršilo določbe ZPP, kar je vplivalo na zakonitost izpodbijane sodbe. Ni pravilen zaključek sodišča prve stopnje, da odnos ravnateljice do bolezni tožnice ni bil poniževalen, ker naj ravnateljica ne bi priznavala resnosti bolezni tožnice. Tožnica je namreč jasno izrazila, da je kot obliko pritiska tožene stranke dojemala dejstvo, da ravnateljica ni verjela v njeno bolezen, da pri toženi stranki niso verjeli zdravniški dokumentaciji ter ni upoštevalo, da je (pomočnica ravnateljice) A.A. izjavila, da če bi bila tožnica v resnici tako bolna, bi ležala. Prav tako je sodišče prve stopnje ugotovilo, da iz dopisa tožene stranke Zdravstvenemu domu B. ni mogoče videti, da naj bi bil odnos tožene stranke do tožnice zaničevalen ali v kakšnem drugem smislu slabšalen ter je nekritično sledilo navedbam ravnateljice tožene stranke, da se je z navedenim dopisom želela zgolj prepričati, ali gre v primeru tožnice za dolgotrajno ali kratkotrajno bolezen. Iz vsebine dopisa izhaja, da je tožena stranka poizvedovala o strokovnosti in pravilnosti odločitve zdravnice tožene stranke glede tožničinega bolniškega staleža ter da pri toženi stranki niso verjeli tožničini zdravstveni dokumentaciji. To pa je ob tudi vseh drugih ravnanjih tožnica dojemala kot mobbing. Dopis je bil naslovljen na direktorico ZD B., C.C., dr. med. spec., pri čemer je tožena stranka na koncu še dopisala, da prosi, da preverijo, kaj se v omenjenem primeru dogaja in posredujejo pisni odgovor. Tudi D.D. je v pisni izjavi povedala, da je celo slišala, da je A.A. v zbornici razlagala o tožničini bolezni, kazala prisotnim dopise od odvetnikov in so se skupaj posmehovali. Norčevanje iz zasebnega življenja je šteti za napad, ki ogroža osebni ugled žrtve in kot tak predstavlja neustrezno ravnanje na delovnem mestu. Da bolezen tožnice niso jemali resno, kaže tudi izjava ravnateljice, da je bolezen samo v tožničini glavi in da naj si že zjutraj, ko vstane, reče, da je zdrava in ravnateljčino ravnanje štelo za bronameren nasvet. Ob presoji vseh izjav in ravnanj ravnateljice in pomočnice ravnateljice takšna ugotovitev ne vzdrži nobene veljave. Priča D.D. je potrdila, da je od učiteljic E.E. in F.F. slišala, da je A.A. rekla, da zdravstveno stanje tožnice sploh ni tako slabo kot trdi, saj namesto, da bi ležala, hodi okoli in da jo vidi, da se vozi z avtomobilom. Iz tega je mogoče jasno razbrati, da je ravnateljica tožene stranke očitno nenaklonjena odsotnosti delavcem zaradi bolniškega staleža ter da tako ravnateljica kot pomočnica ravnateljice tožničino bolezen nista resno jemali. Ne strinja se tudi z ugotovitvijo sodišča prve stopnje, da tožnica ni bila izločena iz delovne sredine oziroma okolja. Samo priča D.D. naj bi potrdila njene trditve, da ji

je bilo prepovedano pitje kave s čistilkami. Pri tem pa sodišče prve stopnje v opombi doda, da iz njene izpovedi izhaja, da ni naklonjena vodstvu šole, ker je z njim očitno v latentnem konfliktu. Tožnica opozarja, da je priča D.D. potrdila veliko več kot samo navedbe tožnice, da ji je ravnateljica prepovedala piti kavo s čistilkami. Priča D.D. je jasno potrdila zatrjevanja tožnice, da je bila tožnica zaradi pritiskov vodstva izločena iz delovnega okolja, da se zaposleni niso želeli družiti z njo, saj so zaradi tega imeli probleme. Povedala je tudi, da zaradi pričanja na sodišču ravnateljica čistilke kar naprej ustrahuje s čistilnim servisom. Priča je odkrito povedala, kakšne težave ima pri toženi stranki in zakaj jih ima. Tudi če bi bila priča v latentnem konfliktu z vodstvom tožene stranke, zgolj zaradi tega priče ne gre označiti kot neverodostojne oziroma neverodostojno celotno vsebino njenega pričanja, ker je priča precej podrobno opisala določene dogodke v zvezi z izvajanjem *mobbinga* nad tožnico. Opozarja, da je čistilko G.G. po tem, ko se je izvedelo, da je predlagana kot priča, prizadel odnos sodelavk do nje. Nekatere so jo popolnoma izločile in se niso niti pogovarjale z njo, iz strahu pred takšnim odnosom in iz strahu pred čistilnim servisom ali pred izgubo službe pa je G.G. tožnico celo prosila, če jo lahko izloči kot pričo. Gre za tipično protipravno ravnanje delodajalca v smislu *mobbinga*. Jasno je, da je A.A., katero tožnica obtožuje izvajanja *mobbinga*, to zanikala. Pričanje H.H. pa ni prepričljivo, saj iz zapisnika glavne obravnave namreč izhaja, da je sodišče zaradi različnosti izjav H.H. in D.D., v zvezi z vprašanjem, ali je bilo zaposlenim prepovedano druženje s tožnico, odredilo soočenje. Pri tem je D.D. povedala, da ji je priča H.H. pripovedovala o tem, da tudi ona čuti pritisk zaradi druženja s tožnico, ona pa - H.H., tega ni želela komentirati. H.H. je še omenila, da se sprašuje, zakaj ni dobila mesta vzgojiteljice, ko je bilo prosto, saj je mesto vzgojiteljice dobila druga zaposlena, ki se ni družila s tožnico. Pričanje H.H. torej nikakor ne zanika izločitve tožnice iz delovne sredine, kot je to zapisalo sodišče v 11. točki obrazložitve izpodbijane sodbe. Sodišče prve stopnje se tudi ni opredelilo do drugih izvedenih dokazov, iz katerih izhaja, da je bila tožnica izločena iz delovne sredine. Iz zapisnika sestanka I. lahko razberemo, da je bilo splošno vzdušje zaposlenih v odnosu do tožnice precej negativno. To je opazila tudi J.J., ki je v svoji pisni izjavi navedla, da se je videlo, da je le kakšen posameznik na strani tožnice, ostali pa so trdili, da nimajo zoper njo nič, vendar ne želijo z njo delati. Da so se nekatere delavke začele izogibati tožnici, je izpovedala tudi priča K.K.. Na glavni obravnavi dne 16. 6. 2016 je L.L. potrdil, da so zaposlenim pri toženi stranki prepovedovali druženje s tožnico. Te pritiske so doživljale D.D. in M.M.. Povedal je tudi, da se je o navedenih tožnicah sam osebno pozanimal pri drugih zaposlenih in da so tudi drugi to potrdili, o imenih pa zaradi morebitnih posledic ni mogel govoriti. Sodišče prve stopnje se v obrazložitvi sodbe ni opredelilo do vseh izvedenih dokazov, predvsem do dokazov, ki potrjujejo tožničine trditve in ni navedlo, zakaj pisne izjave J.J., K.K., D.D., pričanja priče D.D., zapisnika s sestanka I., pričanja prič L.L. ter navedb tožnice ni presojalo kot verodostojnih. Sodišče je zgolj navedlo, da je ravnateljica prepričljivo povedala oziroma da je zanikala tudi A.A., katero se obtožuje *mobbinga*, oprlo pa se je tudi na izpoved N.N., ki o tem konkretnem vprašanju sploh ni nič povedala, ter H.H.. Priča D.D. je tudi potrdila, da je A.A. tožnici rekla, da je nesposobna ter da se je do nje, potem, ko je tožnica odstopila z mesta pomočnice ravnateljice, žaljivo obnašala. V zvezi s klicanjem tožnice na dopust je sodišče prve stopnje spet sledilo izpovedi ravnateljice, ob tem pa je zavzelo stališče, da se omenjeni klic ne more šteti kot nedopustno ravnanje, ker klic ni bil namenjen temu, da bi ravnateljica tožnico trpinčila. Ne strinja se tudi z zaključkom, da je imela tožnica enako število hospitacij in pregledov dokumentacije kot ostali zaposleni, kar naj bi izhajalo iz pregleda, ki ga je predložila tožena stranka. Iz priloge izhaja samo seznam hospitacij, ni pa tožena stranka dokazala, da je dokumentacijo tožnice pregledovala enako pogosto kot dokumentacijo ostalih zaposlenih. Da je bila tožnica bolj kontrolirana kot ostale zaposlene, je sama povedala, slednje pa potrjuje tudi navedbe zdravnikov o njeni zdravstveni dokumentaciji iz zdravstvenega ambulantnega kartona dispanzerja za psiho. Priča O.O. je sama povedala, da je imela tožnica nenapovedano hospitacijo, katero sicer zakon dovoljuje, ne glede na to pa je bilo pomembno dejstvo, da druge zaposlene nenapovedanih hospitacij niso imele in je bila tožnica v zvezi s tem negativno diskriminirana. Navedbe tožnice v zvezi s sprožitvijo šolskega alarma in pisanja anonimnih pisem so se nanašale predvsem na dejstvo, da je bila tožnica pri toženi stranki glavni krivec za vse, med

drugim tudi za to, da je v času, ko se je slučajno nahajala na šoli, sprožil alarm, kot tudi za pisanje anonimnih pisem, katerih tožnica ni pisala. Sodišče prve stopnje je v zaključku še zapisalo, da je tožena stranka s predložitvijo ustreznega pravilnika za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu dokazala, da je sprejela ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred trpinčenjem. Samo sprejetje pravilnika še ne dokazuje, da je tožena stranka sprejela ustrezne ukrepe za zaščito zaposlenih pred trpinčenjem. Iz zapisnika s sestanka I. jasno izhaja, da si vodstvo tožene stranke ni zadostno prizadevalo rešiti spora s tožnico, kakor tudi, da se do tožnice s strani vodstva in zaposlenih ni pokazalo nobenega razumevanja. Prav tako se ne strinja s stališčem sodišča prve stopnje, ki je glede priče L.L. menilo, da sam ni videl neprimernega odnosa

zaposlenih do tožnice.

3. V odgovoru na pritožbo tožena stranka prereka navedbe iz pritožbe. Predlaga njeno zavrnitev in potrditev izpodbijane sodbe sodišča prve stopnje. Priglaša stroške odgovora na pritožbo.

4. Pritožba je utemeljena.

5. Pritožbeno sodišče je na podlagi drugega odstavka 350. člena Zakona o pravnem postopku (Ur. l. RS, št. 26/99 s sprem. - ZPP), preizkusilo izpodbijano sodbo v mejah razlogov, ki so navedeni v pritožbi, pri tem pa je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 11. točke, razen glede obstoja in pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje ter 12. in 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri tem preizkusu je ugotovilo, da je sodišče prve stopnje bistveno kršilo določbe pravnega postopka, zmotno in nepopolno je ugotovilo dejansko stanje, zato tudi ni pravilno uporabilo materialnega prava.

6. V obravnavani zadevi tožnica vtožuje odškodnino v višini 22.000,00 EUR zaradi *mobbinga*, ki naj bi ga nad njo izvajala tožena stranka v času, ko je delo ravnateljice tožene stranke pričala opravljati P.P., to je po 1. 1. 2011. V času ravnateljstva prejšnjega ravnatelja R.R., ki se je upokojil s 1. 1. 2011, je tožnica dne 16. 8. 2010 s toženo stranko sklenila pogodbo o zaposlitvi za poln delovni čas, in sicer za 24 ur tedensko na delovnem mestu vzgojiteljice in za 16 ur tedensko na delovnem mestu pomočnice ravnatelja. To delo je opravljala od 1. 9. 2010 do 1. 9. 2011. Pred tem je bila 9 let zaposlena na delovnem mestu učiteljice v oddelku podaljšanega bivanja, vse do 1. 9. 2010. Po prenehanju opravljanja dela pomočnice ravnateljice je sklenila pogodbo za delovno mesto vzgojiteljice v oddelku vrtca na OŠ S., od 1. 9. 2011 dalje za polni delovni čas. Tožnica je kot ravnanja, ki predstavljajo *mobbing*, označevala več ravnanj tožene stranke, in sicer je kot prvo ravnanje je navedla, da jo je ravnateljica februarja 2011, v času izrabe letnega dopusta, klicala po telefonu, ko je bila na smučanju. Ravnateljica ji je takrat sporočila, da je ugotovila, da je pomanjkljivo opravljala svoje delo in da bo na njeno mesto postavljena druga oseba. Tožnica je navajala, da jo je čez nekaj dni zopet poklicala, se ji opravičila, češ da je nasedla govoricam, ter povedala, da na delovnem mestu pomočnice ravnatelja ne bo opravila zamenjave. Do konca dopusta jo je še enkrat klicala in ji znova povedala, da bo v ponedeljek, ko se vrne z dopusta, sestanek o tem, na kakšen način bo izvedena zamenjava na delovnem mestu pomočnika ravnatelja. Do zamenjave po navedbah tožnice ni prišlo, saj so prisotne vzgojiteljice povedale, da so zadovoljne z delom tožnice, kljub temu pa je tožnica na delovnem mestu ostala do 1. 9. 2011, dokler ni odstopila sama s tega delovnega mesta zaradi številnih pritiskov vodstva ter domnevnega neizpolnjevanja pogojev, ravnateljica pa je na delovno mesto postavila sedanjo pomočnico ravnatelja A.A..

Nadalje tožnica kot ravnanje *mobbinga* navaja, da jo ravnateljica kljub večkratnim prošnjam za premestitev na drugo delovno mesto zaradi zdravstvenih težav, ni premestila. Prav tako pa naj tožena stranka ne bi imela

korektnega odnosa do njene bolezni, saj ji je ravnateljica dejala, da je bolezen le "v njeni glavi in da naj se skulira", in se je med pogovorom s tožnico tudi obnašala, kot da je bolezen izmišljena. Prav tako ji je rekla, da v službi nihče ne bo gledal "takšne reve" in naj razmisli, da bi šla kam drugam v službo, saj ona kot ravnateljica ni dolžna upoštevati mnenj zdravnikov. Tožnica opozarja, da ji je tožena stranka izvajala mobbing tudi s tem, ko je zahtevala nadzor nad njeno zdravnico dr. Š.Š. in pojasnilo od Zdravstvenega doma B., zakaj je tožnici odobrila bolniške staleže. Ravnateljica naj bi tudi po telefonu poklicala zdravnika dr. T.T., ki je nadomestil dr. Š.Š. in poizvedovala o zdravstvenem stanju tožnice.

Nadalje tožnica meni, da naj bi jo tožena stranka prekomerno nadzorovala, izvajala napovedane in nenapovedane hospitacije, s čimer naj bi bila tožnica negativno diskriminirana v primerjavi z ostalimi delavkami pri toženi stranki.

Kot mobbing navaja tudi, da je bila s strani ravnateljice opozorjena, da ne sme piti kave s čistilkami, prav tako je tudi navajala, da je bila izločena oziroma izolirana od ostalih zaposlenih, oziroma da so se ostali zaposleni bali z njo družiti oziroma komunicirati. V zvezi s tem npr. tožnica navaja, da se je to pokazalo ob praznovanju 40. rojstnega dne pomočnice ravnateljice v maju 2014, ko so sodelavke nadrejene pripravile presenečenje in so o v nedeljo dopoldan vse, razen tožnice, odšle na dom pomočnice ravnateljice, tožnica pa je za to zvedela šele naslednji dan. Na zelo vljuden način naj bi celo čistilke v šoli povedale, da naj se ne ustavlja več pri njih in da ne želijo, da pije kavo z njimi, saj se bojijo za svoje službe in morajo misliti nase.

Nadalje naj ji tožena stranka ne bi omogočila izobraževanja oziroma udeležbe na posvetu. Omenja tudi dogodek v zvezi s sprožitvijo alarma, ko se je tožnica v popoldanskem času nahajala v šoli, ko je prinesla bolniški list ter prosila D.D., da naj ona odda to potrdilo v računovodstvo. Nadalje naj bi jo ravnateljica obtožila pisanja po anonimnem spletnem forumu, saj naj bi bile njene težave podobne zapisom ene od uporabnic na tem spletnem forumu.

7. Sodišče prve stopnje je zavzelo stališče, da v ravnanju tožene stranke ni zaslediti *mobbinga*. Pritožbeno sodišče meni, da je tak zaključek najmanj preuranjen, saj je pomanjkljiv ter ne upošteva vseh izvedenih dokazov, se do njih ne opredeli v celoti, prav tako pa sodišče ni izvedlo nekaterih dokazov, ki sta jih stranki predlagali, niti ni pojasnilo razlogov, zakaj tega ni storilo.

8. Tožnica v tem sporu uveljavlja odškodnino zaradi *mobbinga*, ki naj bi ga tožena stranka vršila nad njo v obdobju po 1. 1. 2011, torej še v času takrat veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002 in nasl.), ter tudi po uveljavitvi sedaj veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 in nasl.; ZDR-1). Zato je pri presoji tožbenega zahtevka potrebno upoštevati določbe ZDR, ki je v 6.a členu prepovedoval nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu. Po določbi prvega odstavka navedenega člena je nadlegovanje vsako neželjeno vedenje, povezano s katerokoli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Po četrtem odstavku 6.a člena ZDR je prepovedano trpinčenje na delovnem mestu - to 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. Varovanje dostojanstva delavca pri delu določa tudi 45. člen ZDR, ki v prvem odstavku določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je po določbi drugega odstavka 45. člena ZDR dokazno breme na strani delodajalca, ki je po tretjem odstavku 45.

člena ZDR v primeru nezagotavljanja varstva pred nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

9. Smiselno enako sedaj določa ZDR-1, ki prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu prepoveduje in trpinčenje opredeljuje v četrtem odstavku 7. člena, in sicer 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. Diskriminacijo pa prepoveduje prvi odstavek 6. člena ZDR-1, iz katerega izhaja, da mora delodajalec delavcu v času trajanja delovnega razmerja zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine delavca (na primer narodnost, rasa). Podlago za odškodninsko odgovornost delodajalca daje 8. člen ZDR-1, ki za primer kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu določa, da je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Splošna pravila civilnega prava, ki se nanašajo na odškodninsko odgovornost, so urejena v Obligacijskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 83/2001 in spremembe; OZ), in sicer v 2. oddelku II. poglavja splošnega dela (členi 131 do 188).

10. Trpinčenje ni samo žaljenje in grdo obnašanje, ampak tudi izključevanje, ignoriranje, osamitev in prav to je tožnica zatrjevala. 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 presojsati 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 tožnica navaja, kot celote, pa sodišče prve stopnje ni opravilo.

11. Glede telefonskega klica v času, ko je bila tožnica na smučanju, je sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo, da tak klic ni bil smiseln oziroma da se z njim ni dalo nič urediti. Pri tem pa pritožbeno sodišče opozarja, da ima delavec pravico, da ga v času dopusta, ko ne opravlja dela, delodajalec po nepotrebem ne kliče oziroma ga ne vznemirja, v kolikor to ni nujno potrebno v zvezi z njegovim delom. Tožena stranka ni trdila, da bi morala biti tožnica dosegljiva tudi v času dopusta oziroma odsotnosti, čeprav je bilo dokazno breme s tem v zvezi na njej, v smislu 6a. člena ZDR. Kot je izpovedala tožnica, naj bi bil predhodni dogovor, da se jo pokliče le, če bo šlo za kakšno nujno stvar v zvezi s službo. Urejanje kadrovskih ali drugih zadev, ki niso nujne, oziroma jih ni mogoče opredeliti kot izredne dogodke, ne sme biti razlog za vznemirjanje delavca med dopustom. Zato je treba klicanje zaradi domnevnega očitjanja nepravilnega dela, kar trdi tožnica, ali pa zaradi katerega drugega razloga, ki ni izreden in nujno povezan z delom tožnice, presojsati v kontekstu zgoraj navedenega, torej da tudi če gre za posamezno ravnanje, ki samo zase ne predstavlja *mobbinga*, pa lahko v kontekstu vseh ostalih ravnanj tožene stranke predstavlja *mobbing*. V nobenem primeru pomena takšnega ravnanja ni mogoče minimalizirati oziroma šteti, da je takšnega pomena, ki ne onemogoča zaključka o *mobbingu*. V zvezi s tem je tožnica tudi navajala, do česar se sodišče prve stopnje sploh ni opredelilo, da ji je po vrnitvi s smučanja A.A. pred celo skupino otrok in brez kakršnegakoli uvoda, v jezi in na ves glas rekla, : "kaj pa ti okrog govoriš, da sem ti jaz dopust uničila?", pri čemer naj bi namesto besede "uničila" izrekla besedo, ki po mnenju tožnice ni primerna za pravna pisanja, zato je o tem želela izpovedati v svojem zaslišanju. Tudi če takrat A.A. še ni bila pomočnica ravnatelja in torej tega ni mogoče šteti kot ravnanje tožene stranke, pa lahko to kaže na siceršnji odnos A.A. do tožnice, tudi v kontekstu ostalih navedb tožnice, npr. da jo je A.A. žalila z besedami, da "tako nesposobni ljudje kot je tožnica ne morejo opravljati tako odgovornega dela". V svoji dokazni oceni sodišče prve stopnje teh navedb ni upoštevalo ter o tem tudi ni zaslišalo tožnice in A.A., zato je dokazna ocena, da tožnica ni bila izpostavljena *mobbingu*, nepopolna,

posebej glede na trditve tožnice, da se je v zvezi z ravnanjem A.A. tožnica obrnila na ravnateljico, ki pa je kot predstavnik delodajalca ni zaščitila, temveč naj bi ji celo odgovorila, "da naj se navadi, da ni več glavna, da je tako ali tako preveč občutljiva ter da mora delati vse kot ji naroči pomočnica ravnateljice".

12. Sodišče prve stopnje se tudi ni opredelilo do celotne vsebine dopisa tožene stranke (brez datuma) - B12, ki ga je ta naslovila na direktorico ZD B., C.C., dr. med. spec. Iz tega dopisa namreč ne izhaja zgolj poizvedovanje o trajanju tožnične bolezni z namenom organiziranja delovnega procesa, kar bi lahko bil dopusten razlog, temveč gre že s tem, ko je naslovljeno na nadrejenega delavca tožničini osebni zdravnici Š.Š., dr. med. spec., dejansko za pritožbo nad zdravničinim delom oziroma za prošnjo za izvedbo nadzora nad njenim delom. Iz izjave tožnične osebne zdravnice Š.Š., dr. med. spec. z dne 17. 9. 2012 (A4) izhaja, da delodajalec (tožena stranka) verjetno dvomi v upravičenost bolniške odsotnosti, takšen odnos pa zaradi nižje frustracijske tolerance tožnice povzroča poslabšanje bolezni in pogostejšo odsotnost tudi z vidika poslabšanja psihičnega stanja. Sodišče prve stopnje torej pri svoji dokazni oceni tega dopisa ni upoštevalo, da je bil dopis naslovljen na vodstvo zavoda, predvsem z namenom nadzora in preverbe pravilnosti ravnanja tožnične zdravnice, kar v kontekstu tega, kar izhaja tudi iz pisne izjave Š.Š., dr. med. spec. pomeni ravnanje, ki ni usmerjeno zgolj v organiziranje delovnega procesa, temveč izvajanje neutemeljenega nadzora nad delom tožnične osebne zdravnice. Ne gre spregledati, da je priloga k temu dopisu seznam vseh dosedanjih bolniških odsotnosti, pri čemer ima delodajalec možnost izpodbijati vsako odsotnost delavca z dela v ustreznem postopku, ne pa izvajati pritiska nad delom zdravnika z izpostavljanjem njegove strokovnosti in ustreznosti ravnanja v zvezi z odobravanjem bolniškega staleža. Dokazna ocena sodišča prve stopnje, da je šlo za dopusten dopis zaradi organiziranja delovnega procesa je tako pomanjkljiva in neprepričljiva, zato bi ravnanje tožene stranke v kontekstu z ostalimi ugotovljenimi ravnanji tožene stranke lahko predstavljalo mobbing.

13. Prav tako pritožba utemeljeno opozarja, da sodišče prve stopnje ni v celoti pravilno ugotovilo odnosa tožene stranke do tožnične bolezni. Tožnica je navajala, kakšno je bilo stališče ravnateljice v zvezi z njeno boleznijo, pri čemer je tožnica navajala, da je ravnateljica o njenem zdravstvenem stanju javno razlagala zaposlenim v šoli, v zbornici in drugih prostorih, in se posmehovala, prav tako naj bi javno razlagala o vsebini mediacije z dne 21. 9. 2015, čeprav je šlo za postopek zaupne narave. V svoji izpovedbi je tožnica potrdila, da ji je ravnateljica rekla, da ne verjame v njeno bolezen, ki da je samo v njeni glavi. Sodišče prve stopnje se do teh navedb, ki so bile ustrezno substancirane, ni opredelilo. Moralo bi jasno povedati, zakaj glede teh dogodkov ne verjame tožnici ter glede teh očitkov razčistiti dejansko stanje. Izjave, kot so npr. "uboga reva", in da naj si poišče službo drugje, vsekakor, v kolikor bi se izkazale za resnične, pomenijo šikaniranje delavca in predstavljajo trpinčenje na delovnem mestu.

14. Tudi obsežna pisna izjava priče D.D. govori o ravnanju tožene stranke do tožnice, pri čemer se izjava dotika tako vprašanja tožnične bolezni, kot tudi njene izločitve iz delovnega okolja oziroma osamitve. Tudi v tem delu sodišče prve stopnje dejanskega stanja ni popolno ugotavljalo ter ni razčiščevalo vseh tistih očitkov ter navedb, ki bi jih moralo in ki bi lahko kazale na to, ali je bila tožnica dejansko izolirana. Iz izvedenih dokazov ni mogoče sklepati, da naj bi ravnateljica tožnici prepovedovala piti kavo le v času pouka, zato v tem delu dokazna ocena sodišča prve stopnje ni utemeljena. Tudi predstavnik sindikata L.L. je v svojem pričanju predsednik Območnega odbora I. izpovedal, da je tudi sam v pogovorih pri sodelavcih tožnice prepričan, da so obtožbe, ki jih je navedla tožnica, resnične. Iz navedenega izhaja, da ni šlo samo za to, kar bi mu rekla tožnica, temveč je šlo za njegova lastna opažanja iz razgovora z delavci. V tem smislu torej ne gre za nek posredni dokaz, temveč za izjavo priče, ki je sodišče prve stopnje ni ustrezno dokazno ocenilo. Tudi, če priča L.L. ni izpovedala, kateri delavci naj bi mu to povedali, samo zaradi tega ni mogoče šteti izpovedi za neverodostojno, saj je priča s tem želela zaščititi delavce, ki so ji o tem povedali. Ni jasno, zakaj bi

predstavnik sindikata, ki sicer mora predvsem varovati pravice delavcev, krivo izpovedoval, oziroma govoril nekaj, kar ne bi bilo res. Sodišče prve stopnje je nadalje izpoved priče D.D. ocenilo z ugotovitvijo, da naj bi bila le-ta v latentnem konfliktu s toženo stranko. Kaj naj bi bila vsebina tega latentnega konflikta, ni jasno, da bi bilo mogoče to pričo avtomatično označiti za povsem neprepričljivo. Pritožba utemeljeno opozarja, da zgolj na podlagi izpovedbe ravnateljice in pomočnice ravnateljice ni mogoče šteti, da sta njuni izpovedbi tako verodostojni, da bi v celoti ovrgli vse izpovedi prič, izpoved tožnice ter listinsko dokumentacijo v spisu. Predvsem glede zdravstvenega stanja tožnice, odnosa nadrejenih do nje in domnevnega poniževanja, sodišče prve stopnje ni v zadostni meri razčistilo dejanskega stanja, da bi lahko sprejelo zaključek, da je bil odnos tožene stranke do tožničine bolezn korekten oziroma da tožena stranka s svojim ravnanjem ni šikanirala tožnice. Izjava, da naj bi bila bolezen zgolj v njeni glavi, ob jasno postavljeni diagnozi, ki to zanika, pomeni neupravičeno degradacijo tožnice, če bi se izkazala za resnično. Zato tudi ravnateljčin predlog tožnici, da naj obišče njenega "guruja" oziroma duhovnega vodjo, ne more biti dobrohoten "nasvet". Prav tako, kot je že navedeno, ni v celoti razčiščeno dejansko stanje v zvezi z zatrjevano izolacijo tožnice iz delovnega okolja, saj sodišče prve stopnje ni v celoti razčistilo vseh navedbe in trditve tožnice, tožene stranke, prič, prav tako sodišče prve stopnje tudi ni analiziralo vseh pisnih izjav oziroma ostale listinske dokumentacije v spisu.

15. Ker dejansko stanje ni bilo pravilno in popolno ugotovljeno, je pritožbeno sodišče pritožbi ugodilo, sodbo razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje (355. člen ZPP), ker glede na naravo stvari in okoliščine primera ocenjuje, da samo ne more dopolniti postopka oziroma odpraviti pomanjkljivosti. V kolikor bi okoliščine oziroma pravno relevantna dejstva prvič obravnavalo le sodišče druge stopnje, bi bila strankam v postopku odvzeta možnost vložiti pravnega sredstva zoper dejansko stanje, ugotovljeno pred drugostopenjskim sodiščem. V novem sojenju bo morale sodišče prve stopnje v luči zgoraj navedenih stališč pritožbenega sodišča dopolniti dokazni postopek z dodatnim zaslišanjem strank in predlaganih prič, ter po tako dopolnjenem dokaznem postopku pretehtati vse okoliščine ravnanja tožene stranke, glede katerih tožnica trdi, da predstavljajo mobbing. Sodišče bo moralo tudi jasno obrazložiti zakaj določenih prič ni zaslišalo, tako da bo obrazložitev sodišča prve stopnje preverljiva na pritožbenem sodišču. Bistveno je tudi, da zgolj zaradi sprejetja Pravilnika tožene stranke o ukrepih za zavarovanje delavcev pred nasiljem, trpinčenjem, spolnim nadlegovanjem in drugim nadlegovanjem na delovnem mestu ter pred drugimi oblikami psihosocialnih tveganj na delovnem mestu z dne 17. 5. 2013 (B2) še ni mogoče šteti da mobbing ni podan.

16. Pritožbeno sodišče že sedaj, na podlagi doslej izvedenih dokazov, v zvezi z očitki o pisanju na spletnem forumu, v zvezi s sprožitvijo alarma ter hospitacijami meni, da pri teh očitkih ni mogoče govoriti o ravnanjih, ki bi predstavljale mobbing. Glede hospitalizacij je sodišče prve stopnje ugotovilo, da so zakonsko dopustne, s tem, da če je morda pri kakšnem delavcu večkrat izvedena hospitalizacija, to še ne pomeni, da gre za mobbing. Zato v tem delu pritožbeno sodišče meni, da so razlogi sodbe sodišča prve stopnje prepričljivi in pravilni. Kot že rečeno, pa je predvsem v zvezi z odnosom tožene stranke do tožničine bolezn ter zatrjevano izločitvijo iz delovnega okolja dejansko stanje nepopolno ugotovljeno.

17. Do ostalih pritožbenih navedb se pritožbeno sodišče ni posebej opredeljevalo, 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.

18. Odločitev o stroških pritožbenega postopka temelji na določbi 3. odstavka 165. člena ZPP.

Datum zadnje spremembe: 24.05.2017