

DISKRIMINACIJA, TRPINČENJE IN ABSENTIZEM V DELOVNEM OKOLJU Z VIDIKA SODNE PRAKSE V SPORIH PRI DELOVNIH SODIŠČIH

Metod Žužek, višji sodnik – svétnik
pri Višjem delovnem in socialnem sodišču

Ljubljana, 29. 11. 2011

PRAVNA UREDITEV



Evropska socialna listina

Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu

Mednarodne konvencije

Direktive

Ustava Republike Slovenije

Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o javnih uslužbencih

Zakon o enakih možnosti žensk in moških

Zakon o uresničevanju enakega obravnavanja

Podzakonski predpisi (interni akti, pravilniki, uredbe)

Usmeritev za odločanje: sodna praksa Evropskega sodišča
domača sodna praksa

DISKRIMINACIJA



Pravna podlaga prepovedi diskriminacije in povračilnih ukrepov je v določbi 6. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002 in spremembe).

Delodajalec mora iskalcu zaposlitve ali 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 možnosti žensk in moških (1. odstavek 6. člena ZDR).

Delavec **mora** v sodnem sporu **zatrjevati obstoj osebne okoliščine**, zaradi katere je bil diskriminiran v pravicah iz delovnega razmerja, pri čemer je na delodajalcu (obrnjeno) dokazno breme, da temu ni tako.

TRPINČENJE



Pravna podlaga mobinga oz. trpinčenja ter prepoved spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu je v določbi 6.a člena ZDR.

Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. **Spolno nadlegovanje** je kakršnakoli oblika nezaželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave **z učinkom ali namenom prizadeti** dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. **Nadlegovanje** je vsako nezaželeno vedenje, **povezano s katerokoli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti** dostojanstvo osebe ali ustvariti sovraževalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje (1. odstavek 6.a člena ZDR).

Prepovedano je 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 (4. odstavek 6.a člena ZDR).

JAVNI SEKTOR



V **javnem sektorju** je načelo varovanja poklicnih interesov in načelo prepovedi nadlegovanja predpisano v **Zakonu o javnih uslužbencih** (ZJU, Ur. l. RS, št. 56/2002 in spremembe).

Delodajalec **mora** javnega uslužbenca **varovati** pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela (1. odstavek 15. člena ZJU).

Prepovedano je vsako fizično verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli **osebni okoliščini** in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo (15.a člen ZJU).

Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Ur. l. RS, št. 36/2009). Uredba natančneje opredeljuje oblike mobinga, zlasti spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje, dolžnosti ter načine ukrepanja po predstojniku.

OBVEZNOSTI DELODAJALCA

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 (1. odstavek 45.a člena ZDR).



ABSENTIZEM



Absentizem oz. odsotnost se v delovnem okolju kaže kot posledica več dejavnikov.

Odsotnost z dela je:

- **prostovoljna** (bolezen ali poškodba izven dela, izobraževanje v lastnem interesu, porodniški dopust, varstvo otroka...)
- **neprostopvoljna** (poklicna bolezen ali poškodba, čakanje na delo, odsotnost zaradi izgorelosti, stresa...)

ODPOVED POGODBE



Če delavec najmanj 5 dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti, mu lahko delodajalec **izredno odpove** pogodbo o zaposlitvi (3. alineja 1. odstavek 111. člena ZDR).

Delodajalec **bolj odpušča** delavce, ki so veliko v bolniškem staležu oz. koristijo druge prostovoljne odsotnosti, delavce ki so moteči, nedisciplinirani in nesposobni.

VARSTVO PRAVIC PRI DELODAJALCU

Če delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic, ima delavec pravico **pisno zahtevati**, da delodajalec kršitev odpravi, oz. da svoje obveznosti izpolni (1. odstavek 204. člena ZDR). Rok za izpolnitev pisne zahteve je 8 dni.

Enako dikcijo vsebuje 2. odstavek 24. člena ZJU za javnega uslužbenca. Rok za odpravo kršitev na strani delodajalca je 15 dni.



SODNO VARSTVO PRAVIC



Delavec uveljavlja zoper delodajalca **tožbo** pred pristojnim delovnim sodiščem zaradi kršitve diskriminacije ali trpinčenja z zahtevkom zaradi:

- odprave kršitev,
- plačila odškodnine

Sodišče **odloči o** odškodnini po izvedenem dokaznem postopku, v primeru ugoditve tožbe ne sme prekoračiti višine uveljavljenega zahtevka.



POSAMEZNI PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

**Sodba Pdp 1448/2010 z dne 4. 4. 2011, zaradi trpinčenja –
prisojeno 10.000,00 EUR
(zahtevano 25.000,00 EUR)**



Tožnik je bil direktor območne enote zavarovalnice, nato pa na podlagi sklepa nove uprave zaposlen kot delavec s posebnimi pooblastili, nameščen je bil v drugo (dislocirano) pisarno, o vsebini dela ničesar konkretno določeno, odrezan od poslovnih informacij, člani uprave so ga načrtno osamili, nihče se ni hotel z njim pogovarjati, zaradi ignorance sodelavcev je resno psihično zbolel (trajalo dve leti), obiskoval je lečečega psihiatra.

Sodba Pdp 814/2007 z dne 18. 10. 2007 zaradi trpinčenja – prisojeno 5.900,00 EUR (enako tudi zahtevano)

Tožnica fakturistka, 10 mesecev je bila deležna s strani vodje podružnice, ki je bil večkrat pod vplivom alkohola, žaljivk in grdega ravnanja, zmerjal in govoril ji je, da je nesposobna, nora, da laže, da jo bo lastnoročno uničil, po telefonu ji je govoril „ti prasica mala“, tožnica se je zaradi njegovih pritiskov bala hoditi v službo, ni mogla spati, obrnila se je na policijo, ki pa ni ukrepala, doživljala je duševno stisko.



**Sodba Pdp 945/2008 z dne 16. 4. 2009, zaradi trpinčenja –
prisojeno 1.500,00 EUR (enako tudi zahtevano)**

Tožnica računsko knjigovodkinja, s strani vodje deležna različnih pritiskov, poskusa razporeditve na nižje delovno mesto, ocene neuspešnosti, nižanja plače, očitkov odgovornosti za inventurni manko, komunikacije zgolj po e-mail, bila občasno v bolniškem staležu, večkrat zaradi tega kontrolirana na domu, deležna preverjanja navodil zdravnika.



Sodba Pdp 1857/2004 z dne 26. 10. 2004, zaradi diskriminacije

– zavrnen zahtevek za plačilo 6.000,00 EUR



Tožnik profesor violončela, makedonske nacionalnosti, diplomiral na akademiji v Skopju, se prijavil na razpis srednje šole za prosto delovno mesto učitelja glasbe, ni bil izbran, uveljavljal je diskriminacijo zaradi narodnosti, ker so ga na razgovoru vprašali, na kateri akademiji je diplomiral. Stališče sodišča v sodbi: dejstvo, kje je oškodovanec diplomiral, nima nobene zveze z narodnostjo, temveč se nanaša na vsebino strokovne izobrazbe in morebitno oceno kvalitete izobraževalne ustanove.

Sodba Pdp 712/2011 z dne 12. 10. 2011, zaradi spolnega nadlegovanja – prisojeno 2.500,00 EUR (zahtevano 5.000,00 EUR)

Tožnica, snažilka s $\frac{1}{2}$ delovno obveznostjo, $\frac{1}{2}$ pa invalidka III. kategorije (depresija, okvara vratnih vretenc), nadrejeni vodja jo je nadlegoval, hodil za njo, ji kazal spolovilo, jo prosil, da mu ga zmasira, nagovarjal, da mu da, tožnica je to odklanjala, zaradi česar je bolj kontroliral njeno delo, ji pogosteje lepil listke na wc z vsebino, da je delo slabo opravljeno, vse to je trajalo eno leto in pol, tožnica je obiskovala lečečo psihiatrinjo, ki je vsa ta nadlegovanja zaznamovala v zdravniški karton.



Sodba Pdp 735/2010 z dne 16. 12. 2010, zaradi trpinčenja – prisojeno 2.000,00 EUR (zahtevano 4.000,00 EUR)

Tožnik profesor matematike, tudi predstavnik delavcev v svetu šole, ravnatelj mu je odredil čakanje na delo doma, ker za njega ni ugotovil delovnih potreb v polnem obsegu, zaradi spremembe financiranja pedagoških programov šola ni smela imeti zaposlenih pedagogov z nepopolno učno obveznostjo. Stališče sodišča: šola bi tožnika lahko občasno vključila v delovni proces, da bi z njim pokrila preostanek ur, ki so se izvajale s strani drugih sodelavcev kot nadure, poleg tega je šola brez razloga vključila v program za nekaj ur tedensko tudi zunanjega delavca.



Sodba Pdp 1047/2010 z dne 10. 3. 2011, zaradi trpinčenja – prisojeno 7.250,00 EUR (zahtevano 9.750,00 EUR)

Tožnik policist, s strani nadrejenega delavca bil deležen večjega števila obravnavanja zadev kot drugi, ker ni zmožni vse opraviti, je nadrejeni na njega kričal, mu govoril, da je ovca, mevža, kar je občutil kot osebno norčevanje, obiskoval lečečo psihiatrinjo, v postopku podal mnenje izvedenec medicinske stroke.



**Sodba Pdp 825/2009 z dne 13. 5. 2010,
zaradi trpinčenja in diskriminacije**
– zavrnen zahtevek za plačilo 10.000,00 EUR



Tožnica zdravnica, bila za stalno razporejena v ambulanto doma upokojencev, svojemu delodajalcu je očitala, da ni bila deležna izobraževanja, seminarjev, dela v turistični ambulanti kot ostali zdravniki, bila je napotena na preventivni zdravniški pregled (kar za zdravnike ni običajno). Stališče sodišča: ni dokazano niti trpinčenje niti diskriminacija, ni dokazano, da je šlo za diskriminacijo zaradi osebne okoliščine – zdravstvenega stanja, gre za običajno organizacijo dela v zdravstvenem domu, ki je v domeni predstojnika, tudi ostali zdravniki so delali v ambulanti doma upokojencev, ker so nadomeščali tožnico zaradi več bolniških staležev, pa se niso pritoževali.

SKLEP



Največ tožb pri delovnih sodiščih iz naslova trpinčenja in diskriminacije je vloženi s strani delavcev v javnem sektorju, manj iz gospodarstva.

V tožbi zahtevani in s sodbo prisojeni zneski odškodnine so nizki.

Približno polovica sporov se po vloženi tožbi reši sporazumno v postopku mediacije.

Prisojene odškodnine predstavljajo zgolj zadoščenje oškodovancev za povzročeno nepremoženjsko škodo, ne pa (še) preventivnih in kaznovalnih učinkov za delodajalce.



ZDRAVO DELOVNO OKOLJE JE VREDNOTA, ZATO SE MORAMO ZANJ TRUDITI !



HVALA ZA POZORNOST

