

Pravni vidiki obvladovanja trpinčenja (mobinga) na delovnih mestih

Učinkovito obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu (mobinga) in drugih psihosocialnih tveganj zelo neposredno zadeva tudi delavska predstavništva. Pa ne v reševanju konkretnih posamičnih primerov, ki so stvar za to posebej pooblaščenih posameznikov in teles, pač pa predvsem v proaktivni vlogi in sodelovanju z delodajalcem za ustrezno avtonomno pravno in institucionalno ureditev ter sistematično izvajanje ukrepov za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga v podjetjih. Torej, če rečemo na kratko, v izgrajevanju internega »sistema antimobinga«.

Temu je bilo namenjeno tudi izobraževanje, ki so se ga delavski predstavniki udeležili 24. marca v Ljubljani. Predavatelj, mag. Nolimal in dr. Zirnstein, sta predstavila zadnje aktualnosti na tem področju ter svoje poglede na ustrezne **organizacijske in sistemske rešitve** za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu. Predlagala sta tudi nekatere **ukrepe, ki bi lahko zajezili trend naraščanja psihosocialnih tveganj**, ki so danes najbrž eden najtežjih izzivov na področju varnosti in zdravja pri delu. V tem prispevku predstavljamo tiste na izobraževanju predstavljene vidike, ki so **predvsem pravnega značaja** in ki se tičejo oblikovanja usmeritev in priporočil za konkretne aktivnosti v podjetjih v smeri čim bolj učinkovitega reševanja aktualnih primerov v praksi. Zaradi zaokrožitve vsebine besedila, ki smo ga pripravili za tokratno številko revije ED, poleg omenjenega nekaj besed namenjamo tudi osnovnim informacijam glede pravnih vidikov trpinčenja na delovnem mestu. Na vprašanje, kje se v praksi zatika in kaj bi še lahko storili na sistemski ravni, pa bomo odgovorili v posebnem prispevku v eni izmed prihodnjih številok te revije.

Na splošno o »sistemu antimobinga«

Zaradi hudih posledic, ki jih povzroča **trpinčenje na delovnem mestu** (v nadaljevanju uporabljam tudi izraz mobing), pa tudi zaradi dolžnosti, ki jih v tem pogledu delodajalcem nalaga slovenska zakonodaja, se vse več organizacij odloča za **vzpostavitev različnih sistemov in politik preprečevanja mobinga**. Tisti delodajalci, ki se zavedajo negativnih posledic mobinga (slabša učinkovitost zaposlenih pri delu, slabi delovni odnosi, bolniške odsotnosti, povečanje fluktuacije zaposlenih ter posledično usposabljanje vedno novih delavcev, zmanjšanje ugleda ali celo negativni ugled v javnosti ipd.), se preprečevanja tega problema lotijo zavzeto in z namenom učinkovite ureditve. Ukrepi se raztezajo

- od sprejema ustreznih pravnih aktov
- prek skrbi za takšno organizacijsko in delovno okolje, ki zmanjšuje tveganje za mobing na minimum
- do ukrepanja proti storilcem in pomoči žrtvam.

S temi, imenujem jih »**odgovornimi**« **delodajalci**, bodo delavski predstavniki v večini primerov vzpostavili dober partnerski odnos, v katerem je preprečevanje mobinga skupni cilj vseh déležnikov v podjetju. Večina podjetij oziroma delodajalcev pa ni takšnih in mobing odkrito tolerirajo.

Prav gotovo je največji delež krivde in odgovornosti za nastalo situacijo konstantnega naraščanja trpinčenja na delovnem mestu na njih samih. Menim pa, da del odgovornosti **nosijo tudi vsi tisti, ki se mobinga zavedajo, pa ničesar ne ukrenejo v zvezi s tem.** S tega vidika lahko zapišemo, da so za trpinčenje na delovnem mestu nujni trije akterji: ta, ki trpinči (nadlegovalec, mober); ta, ki to vedenje dopušča (žrtev); vsi ostali, ki to »vidijo«, a ničesar ne ukrenejo. Prvi korak k opolnomočenju teh »pasivnih ostalih« vidim v tem, da se »oborožijo« z znanjem. Tudi sicer je osveščanje na tem področju eden izmed prvih korakov, ki naj vodijo k postopnemu minimiziranju pojava trpinčenja na delovnem mestu. V tem smislu razumem vlogo in namen tega prispevka.

O mobingu skozi prizmo njegove pravne ureditve

Trpinčenje na delovnem mestu je v Sloveniji urejeno v več pravnih aktih.¹ Temeljni na tem področju je **Zakon o delovnih razmerjih** (v nadaljevanju: ZDR-1), ki v 4. odstavku 7. člena mobing opredeljuje takole: *»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.«*

V praksi pogosto srečam primere, ko se **pojem mobinga razlaga napačno.** Velika večina laične javnosti namreč meni, da je mobing že to, če na delovnem mestu npr. nadrejeni kriči na podrejenega, če delavec izusti neko spolno opazko svoji kolegici/kolegu v pisarni ipd. V teh primerih ne gre za mobing, ki že po definiciji pomeni **dlje časa trajajoče negativno (neprimerno) ravnanje ali vedenje.**² Tako pravi tudi sodna praksa. V zadevi št. Pdp 159/2014 je sodišče npr. zapisalo, da gre pri mobingu za *»taka negativna ravnanja v daljšem časovnem obdobju, torej v nekem smislu za nadaljevana ravnanja, ki šele ob večkratni storitvi oziroma trajnejšem neustreznem vedenju pomenijo trpinčenje...«*. V zadevi št. Pdp 622/2012 je sodišče odločilo, da enkraten dogodek ali dva takšna dogodka ne moreta predstavljati trpinčenja na delovnem mestu. V zadevi št. Pdp 144/2014 pa je sodišče odločilo, da *»gre pri mobingu ali trpinčenju za ravnanja, ki so ponavljajoča ali sistematična, torej ravnanja, ki se izvršujejo dlje časa.«*

V primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu je **delodajalec odškodninsko odgovoren za škodo, ki je s tem povzročena delavcu** (8. člen ZDR-1). Slednjemu pripada odškodnina za premoženjsko škodo (npr. nižji prihodki zaradi prejemanja nadomestila plače iz naslova bolniške odsotnosti) ter za nepremoženjsko škodo (pretrpljene duševne bolečine). ZDR-1 določa tudi, da morajo sodišča pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo upoštevati tudi njeno preventivno naravo (odmerjena naj bo v višini, ki odvrta delodajalca od ponovnih kršitev). V 47. členu ZDR-1 pa je uzakonjeno **pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu.** V praksi to pomeni, da mora delavec v primeru sprožitve sodnega spora v svoji tožbi zgolj navesti nekaj dejstev, ki opravičujejo domnevo, da je prišlo do mobinga (oziroma da delodajalec ni zagotavljal takšnega delovnega okolja, v katerem

¹ Zakon o javnih uslužbencih, 15. in 15a člen; Kazenski zakonik, 197. člen; Zakon o enakih možnostih žensk in moških; Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja; Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije.

² Tipične pojavne oblike mobinga so npr.: pretirana delovna obremenitev, širjenje govoric, opravljanje nalog pod ravnijo zmožnosti, zadrževanje informacij v zvezi z delom, odvzem odgovornosti na ključnih področjih, žaljenje ali neprijetno komentiranje osebnosti, poniževanje ali posmehovanje v zvezi z delom, ignoriranje posameznikovih mnenj in pogledov, grožnje ter kričanje, nevljudno obnašanje, fizično in spolno nasilje.

delavec ni bil izpostavljen trpinčenju na delovnem mestu). Dokazno breme pa je na delodajalcu – *delodajalec je tisti, ki mora dokazati, da do trpinčenja ni prišlo.*

V 47. členu ZDR-1 je določena obveznost delodajalca **zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju na delovnem mestu.** V ta namen je delodajalec dolžan sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev in o teh ukrepih pisno obvestiti delavce (npr. na oglasni deski, po e-pošti ipd.).

Sprejem ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev, nalaga delodajalcem tudi **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (v nadaljevanju: ZVZD-1), v svojem 24. členu. V 48. členu ZVZD-1 pa je zapisano, da lahko *svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu od delodajalca zahtevata sprejetje ustreznih ukrepov.* Na podlagi 45. člena istega zakona mora delodajalec delavcem omogočiti sodelovanje pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela (kamor spada tudi preprečevanje mobinga in odpravljanje njegovih posledic).

V primerih, ko delodajalec ne zagotovi zaščite delavcu pred trpinčenjem na delovnem mestu, lahko **delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi** (111. člen ZDR-1). Pred izredno odpovedjo pa mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti. O kršitvah mora tudi pisno obvestiti **inšpektorat za delo.** Če delodajalec v roku 3 dni po prejemu pisnega opomina ne odpravi kršitve oziroma zagotovi delavcu primerne zaščite, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v 30-dnevnem roku. Delavec je v teh primerih upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila.

Ukrepi za preprečevanje mobinga in odpravljanje njegovih posledic

Pri preprečevanju mobinga je ključnega pomena **preventivno delovanje.** Nekateri ukrepi se lahko sprejmejo oziroma uresničijo na ravni delodajalca/celotnega kolektiva, drugi pa so individualni in odvisni od posameznika, bodisi žrtve, bodisi »priče« mobinga.

Ukrepi na ravni podjetja/organizacije

Poleg ukrepov na področju organizacije dela (izboljšanje stila vodenja, jasno podajanje informacij, odprta komunikacija ipd.) je zelo pomembno, da se vodstvo odloči za **ničelno toleranco zoper mobing** in da to jasno sporoči vsem zaposlenim. Vseeno je, kako to sporoči – lahko prek odločnega ukrepanja v konkretnem primeru ali pa preko ustreznega zapisa v nekem internem dokumentu podjetja.

Raziskave kažejo, da v večini primerov ni žrtev mobinga tista, ki prva prepozna ta pojav, pač pa so to najpogosteje njeni sodelavci. Prav zato je pri vzpostavljanju učinkovitega sistema antimobinga v vsaki organizaciji bistveno, da **ta pojem (njegovu opredelitev) poznajo vsi zaposleni,** saj so prav sodelavci žrtve mobinga ključni dejavniki pri njegovem pravočasnem prepoznavanju. Lahko gre za zapis opredelitve v nekem internem dokumentu, lahko pa tudi prek izobraževanja zaposlenih. Ni nujno, da ga organizira delodajalec, to lahko storijo tudi delavski predstavniki, ali dajo vsaj pobudo za to.

Z institucionalnega vidika je zagotovo dobra praksa sistem, ki ga priporoča tudi Združenje svetov delavcev in ki temelji na sprejemu **Dogovora o preprečevanju in odpravljanju**

posledic mobinga (skrajšano: Dogovor o antimobingu), v katerem delodajalec, svet delavcev in sindikat(i) pri delodajalcu sprejmejo splošno zavezo o preprečevanju mobinga v organizaciji ter se dogovorijo za skupne aktivnosti na tem področju. Dogovoru o antimobingu naj sledi **Pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom**, ki vsebinsko in postopkovno dopolnjuje omenjeni Dogovor. Gre za splošni akt delodajalca, ki pravno zavezujoče ureja postopek za preprečevanje, odkrivanje, sankcioniranje in odpravljanje posledic mobinga. Priporočljivo je tudi imenovanje posebnega **pooblaščenca (poverjenika) za mobing**, ki ima ključno vlogo pri prepoznavanju trpinčenja, sprejemanju prijav o mobingu, začetku postopka proti storilcu, pripravi predloga ukrepov ter pomoči žrtvi. Zagotovitev normativnega okolja za učinkovito pravno varstvo zaposlenih pred mobingom lahko vključuje tudi oblikovanje **Skupnega odbora za antimobing**, katerega vloga je predvsem v načrtovanju politik antimobinga in spremljanje njihovega izvajanja.

Ukrepi na ravni posameznika

O tipičnih žrtvah mobinga težko govorimo, prav tako ne moremo reči, da je za trpinčenje, ki se mu dogaja, odgovoren delavec – žrtev. Strokovnjaki pa vendarle pravijo, da so žrtve mobinga predvsem tisti ljudje, ki nimajo jasno postavljenih meja v odnosu do drugih ljudi in jim dopuščajo, da se do njih obnašajo na neprimeren način, da jih izkoriščajo in izrinjajo v ozadje. Če pravkar povedano združimo z definicijo mobinga, po kateri gre za sistematično in dalj časa trajajoče ravnanje, potem lahko zatrdimo, da **žrtev mobinga predolgo dopušča, da se z njo neprimerno ravna**.

Zato vsekakor priporočamo **ukrepanje takoj, ko se začne mobing**. Žrtev naj razmisli o tem, da dejanje prijavi delodajalcu, najbolje prek pooblaščenca za mobing, če ga organizacija ima, sicer pa tudi samostojno ali s pomočjo delavskih predstavnikov. Takojšnja vložitev tožbe na sodišče ni smiselna, saj obstaja možnost, da se **primer reši interno**. Poleg tega je treba na sodišču navajati dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je prišlo do mobinga. V veliko pomoč pri tem je lahko **dnevnik o mobingu**, v katerega naj žrtev navede datum, opiše ravnanje moberja ter svoje občutke ob tem. Vodenje dnevnika priporočamo v vsakem primeru, tudi če žrtev meni, da se pravnih sredstev proti delodajalcu nikoli ne bo poslužila. Tovrstne odločitve žrtev mobinga so namreč v praksi zelo pogoste, sploh v sedanjih razmerah, ko je težko dobiti drugo zaposlitev. So tudi povsem razumljive, saj sodni spor proti delodajalcu vsekakor pomeni psihično breme, pravzaprav stres za zaposlenega, pa tudi stroške (sodne takse, odvetnik).

Ker pa se mobing velikokrat konča tako, da žrtev pritiskov ne zdrži več in poda izredno odpoved, ali pa ji delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, so **odškodninske tožbe proti delodajalcu po prenehanju delovnega razmerja zelo pogoste**. V teh primerih pride dnevnik zelo prav, predvsem za dokazovanje višine odškodnine za nepremoženjsko škodo (ponavljamo, da je dokazno breme, da mobinga ni bilo, na delodajalcu). Žrtev naj se v vsakem primeru »oboroži z znanjem« in »oboroži s prijatelji«. Tovrstne stiske je veliko lažje prenašati v dvoje ali več. Opažam tudi, da se v praksi žrtve, kadar so v borbi za svoje pravice osamljene, **ne odločajo za kakršnokoli ukrepanje**. Včasih celo verjamejo, da je problem v njih samih (in ne v moberju). Kadar pa je žrtev več, se pogosteje odločijo za ukrepanje, bodisi s formalno vložitvijo zahteve delodajalcu za zaščito, z odškodninsko tožbo, z izredno odpovedjo in podobno.

Ker mobing za zaposlenega predstavlja hud stres, ki se pogosto razvije tudi v razna psihosomatska obolenja, je ključnega pomena, da žrtev mobinga skuša **ta stres zmanjšati ali**

minimizirati njegove posledice. Pomoč pri tem lahko nudijo psihologi, obstajajo pa tudi razne tehnike sproščanja, ohranjanja miru, vzdrževanja notranjega ravnotežja in podobno. Včasih že sprehod v naravi dela čudeže.

Ukrepi na ravni posameznika pa ne zadevajo zgolj žrtve, pač pa tudi sodelavce, ki so **priče mobinga**. Raziskave kažejo, da je žrtev mobinga običajno zadnja, ki se zave, kaj se dogaja. Sodelavci, ki so priča trpinčenju, s svojo pasivnostjo pripomorejo k temu, da se tovrstno obnašanje nadaljuje. Zavedati pa se morajo, da so lahko naslednji na vrsti, nad katere se bo mober spraval. S tega vidika je zaščita žrtve ukrep, ki je naravnan v korist ne zgolj žrtve, pač pa tudi sodelavcev. Recepta za to, kako ukrepati, pa žal ni. To je **odvisno od okoliščin vsakega posamičnega primera**. Prvi korak je najbrž pogovor z žrtvijo. Žrtev bo ob tem morda celo presenečena, sploh če upoštevamo, da je zelo verjetno, da se mobinga ne zaveda. Pogosti pa so tudi primeri, ko žrtev natančno ve, kaj se dogaja, pa ne želi, da se kakorkoli ukrepa. Dilema, ali je treba njeno željo spoštovati ali ne, je kompleksna in je v tem prispevku ne morem obravnavati.

Glede ukrepanja na individualni ravni pa želim poudariti naslednje: **bolj učinkovito ko se bo rešil prvi primer mobinga v podjetju, manjša je verjetnost, da se bo ta pojav razpasel.** Način reagiranja na prvi primer mobinga daje vsem zaposlenim jasno informacijo o tem, kako se bo tudi v prihodnje obravnavalo tovrstne zadeve. Pasivnost in zakrivanje oči pred resnico je zagotovo slaba popotnica. Naj poudarim, da žrtev mobinga pogosto ne zmore ustrezno reagirati na očitno neprimeren odnos s strani moberja. To pa še ne pomeni, da tega ne bi zmogla, če bi imela ustrezno znanje, veščine in podporo s strani sodelavcev ali sistema.

Nenazadnje je treba poudariti še to, da se **mobing v praksi tudi zlorablja**. Zato ne gre prehitro obsojati osebe, ki je obdolžena izvajanja mobinga. Prav tako lahko veliko škode povzročijo govorice, ki vsebujejo razne dezinformacije. Iluzorno je namreč pričakovati, da zaposleni ne bi nič vedeli o tem, da je v podjetju/organizaciji prišlo do pojava mobinga. Zato je pri obravnavi mobinga pomembno, da se zaposlenim posreduje verodostojne osnovne informacije, seveda tiste, kjer ne gre za osebne podatke ali za občutljive detajle dogodka.

Zaključek

Trpinčenje na delovnem mestu ni problem posameznika, temveč problem celotne organizacije. V prispevku smo skušali opozoriti na pravne vidike tega pojava ter podati priporočila za konkretno ukrepanje v posamičnih primerih.

Ker je sposobnost zaznavanja prvih znakov mobinga bistvenega pomena za preprečitev hujših posledic, je zelo pomembno stalno ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih na tem področju. Tukaj je izjemnega pomena **proaktivno delovanje delavskih predstavništev**, ki lahko delodajalcu bodisi predlagajo to izobraževanje bodisi ga organizirajo sami. Predvsem za žrtve mobinga je pomembno, da se »oborožijo« z znanjem, saj se bodo na ta način lažje in ustrežneje odločale za ukrepe v konkretnih primerih mobinga.

Naj zaključim z mislijo, da je preprečevanje mobinga proces. Ne da se ga preprečiti z nekaj potezami, z danes na jutri. Ali kot pravi star latinski rek: *gutta cavat lapidem [non vi sed saepe cadendo]*³ (kaplja izvrta skalo [ne s silo, pač pa z vztrajnim padanjem]).

³ Angleški prevod: A water drop hollows a stone [not by force, but by falling often].