

# PREPREČIMO MOBBING

*Praktični vodnik za zaposlene in delodajalce  
z dnevnikom mobbinga*



REGIJSKI CENTER ZA  
DOSTOJNO DELO LJUBLJANA

# PREPREČIMO MOBBING

Praktični vodnik za zaposlene in delodajalce z dnevnikom mobbinga

Izdajatelj:

Združenje delodajalcev Slovenije

Dimičeva 9

1000 Ljubljana

Ljubljana, oktober 2020

Naložbo sofinancirata Evropska unija iz  
Evropskega socialnega sklada in Republika  
Slovenija.



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

## Kazalo

Kaj je mobbing? 4

Kaj ni mobbing? 4

Pojavne oblike mobbinga 5

Kako naj ukrepa zaposleni in kako delodajalec? 6

Pravna podlaga 6

Sodna praksa 8

Priloga: Dnevnik vodenja z navodili za izpolnjevanje 11

## KAJ MORATE VEDETI O MOBBINGU?

Kljub temu, da mobbing v Sloveniji ni nov pojav, mnogi še vedno ne poznajo njegove natančne opredelitve. Zaradi nepoznavanja pojma prihaja do njegove zlorabe, saj pogosto že blažje ali enkratne oblike nedopustnih ravnanj enačimo z mobbingom.

Vsa nedopustna ravnanja na delu ali v zvezi z njim ne predstavljajo nujno mobbinga, lahko pa predstavljajo kakšno drugo obliko ravnanj pred katerimi mora delodajalec delavca obvarovati. Delodajalec je namreč dolžan zagotavljati varno delovno okolje, kar vključuje tudi psiho-socialna tveganja, to pa lahko zagotovi le, če je z nedopustnimi ravnanji med zaposlenimi seznanjen.

Namen tega praktičnega vodnika je v povečevanju zavedanja pojava ter njegovem pravočasnem prepoznavanju. Šele ko pojav in njegove znake spoznamo, lahko zoper njega tudi pravočasno in pravilno ukrepamo. **Združenje delodajalcev Slovenije želi prispevati k izboljšanju kulture komuniciranja v podjetjih in k zmanjševanju pojava mobbinga in ostalih oblik nedopustnih ravnanj. Verjamemo namreč, da je kvalitetno delovno okolje pomemben dejavnik uspeha podjetja.**

Mobbing je ena izmed najhujših oblik nedopustnih ravnanj, zato je potrebno vse prijave obravnavati resno, hkrati pa to pomeni, da morajo biti vse prijave mobbinga resne in utemeljene. Ne le mobbing, ampak tudi lažna prijava mobbinga namreč predstavlja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, saj ima lahko v delovni sredini izjemno negativne posledice.

*Seznajte se, kakšen mehanizem je v vašem podjetju vzpostavil delodajalec z namenom preprečevanja mobbinga in ukrepanja v primeru njegovega pojava. Pomembno je tudi, da se seznajte s tem, kdo v vašem podjetju je pristojen za reševanje prijav mobbinga in ostalih nedopustnih oblik ravnanj. Brez prijave nedopustnih ravnanj vas delodajalec ne more zaščititi.*

Praktični vodnik je prispevek k razumevanju pojma mobbinga tako na strani zaposlenega kot delodajalca in orodje delavca, da bo lahko pravilno ukrepal v primeru, ko bo z gotovostjo ugotovil, da utegne biti žrtev mobbinga.

## 1. Kaj je mobbing?

»Mobbing oziroma 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 7. člena ZDR-1

Mobbing ni enkratno ali občasno ravnanje ampak daljša ponavljajoča se in sistematična serija nedopustnih ravnanj, ki so usmerjena zoper posamezno osebo ali skupino oseb. Mobbing je lahko vertikalni ali horizontalni, kar pomeni, da se lahko izvaja med sodelavci na isti hierarhični ravni, ali pa med podrejenimi in nadrejenimi delavci. Tako je tudi poslovodna oseba lahko žrtev mobbinga.

*Enkratna ali občasna nedopustna ravnanja niso mobbing, vendar lahko tudi ta ravnanja predstavljajo hujšo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja ali celo kaznivo dejanje, zato jih naj delavec vedno prijavi delodajalcu, da ga bo ta lahko ustrezno zaščitil.*

## 2. Kaj ni mobbing?

Število pojavov mobbinga v podjetjih se je v zadnjih letih žal povečeval, še hitreje pa se je povečeval pojav tako imenovanega **lažnega mobbinga**. Gre namreč za širjenje neutemeljenih obvestil o tem, da naj bi se nad neko osebo izvajal mobbing. Lažni mobbing ima praviloma izjemno negativne posledice za odnose v podjetju in lahko sčasoma povzroči nastanek dejanskega mobbinga, zato je potrebno biti izjemno pozoren tudi na lažni mobbing ter ga ustrezno sankcionirati.

Zatrjevanje mobbinga, tudi zaradi nepoznavanja pojma, pogosto postane preveč lahkotno, če ne že modno početje; »nad mano izvajajo mobbing«, »godí se mi mobbing«, »tega pa ne bom naredil, ker je to mobbing«...

*Zaradi navedenega je potrebno biti pred prijavo mobbinga prepričan, da je res prišlo do mobbinga, zaradi česar je potrebno dogodke, zaradi katerih prihaja do mobbinga, evidentirati (vodenje dnevnika o mobbingu).*

## 3. Pojavne oblike mobbinga

### I. Napadi zoper izražanje oz. komuniciranje:

1. Omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega
2. Prekinjanje govora, jemanje besede
3. Omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev
4. Kričanje oz. zmerjanje
5. Nenehno kritiziranje dela
6. Kritiziranje osebnega življenja
7. Nadlegovanje po telefonu
8. Verbalne grožnje in pritiski
9. Pisne grožnje
10. Izmikanje neposrednim kontaktom, odklonilne geste in pogledi
11. Dajanje nejasnih pripomb

### II. Ogrožanje osebnih in socialnih stikov

12. Z žrtvijo se nihče več noče pogovarjati
13. Ignoriranje žrtve, če ta koga sama nagovori
14. Premestitev v slab delovni prostor, ki je stran od sodelavcev
15. Sodelavcem je prepovedano komuniciranje z žrtvijo
16. Splošna ignoranca zaposlenih v podjetju

### III. Ogrožanje in napadi na osebni ugled

17. Obrekovanje za hrbtom
18. Širjenje neresničnih govoric
19. Poskusi smešenja žrtve
20. Izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik
21. Poskusi prisile v psihiatrični pregled
22. Norčevanje iz telesnih hib
23. Oponašanje vedenja z namenom, da se nekoga smeši
24. Napad na politično oz. versko prepričanje žrtve
25. Norčevanje iz zasebnega življenja
26. Norčevanje iz narodnosti
27. Siljenje k opravljanju nalog, ki žalijo samozavest žrtve
28. Delovne napore se ocenjuje napačno oz. žaljivo
29. Dvom v poslovne odločitve žrtve
30. Žrtev je pogosto deležna kletvic in obscenih izrazov

### IV. Napadi in onemogočanje kvalitetnega dela

31. Žrtev ne dobiva novih delovnih nalog
32. Odvzete so mu delovne naloge, žrtev si tudi sama ne more najti več dela
33. Dodeljevanje nalog, ki so daleč pod sposobnostjo žrtve
34. Dodeljevanje nalog, ki so pod nivojem kvalifikacije žrtve
35. Dodeljevanje novih nalog, pogosteje kot drugim sodelavcem
36. Dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo
37. Dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije z namenom diskreditacije

### V. Napadi zoper zdravje

38. Dodeljevanje zdravju škodljivih nalog
39. Grožnje s fizičnim nasiljem
40. Uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se žrtev »disciplinira«
41. Fizično zlorabljanje
42. Namerno povzročanje škode in stroškov posamezniku
43. Namerno povzročanje psihične škode doma ali na delovnem mestu

*Priložen »Mobbing dnevnik« in »Navodila za izpolnjevanje dnevnika nedopustnih oblik ravnanj – 'mobbing dnevnika'«*

## 4. Kako naj ukrepa zaposleni in kako delodajalec?

Delodajalec je v skladu z zakonom dolžan zagotoviti takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Ob tem je potrebno razumeti, da **lahko delodajalec ukrepa zoper vršilca mobbinga, le če je z izvajanjem mobbinga seznanjen.**

Delavec mora delodajalca o mobbingu ustrezno obvestiti in mu posredovati vse relevantne okoliščine v zvezi z zatrjevanim mobbingom, prav tako pa lahko delavec zahteva tudi sodno varstvo.

Delavec, ki meni, da je žrtev mobbinga, naj o tem zbira dokaze in preverja, ali gre res za mobbing, kakšno drugo obliko nedopustnega ravnanja ali pa morda le za delavčevo preobčutljivost. Za konkretno presojo, ali je podan mobbing, so subjektivni občutki delavca le ena izmed okoliščin, ki pa ni odločilna, saj je potrebno, da so ravnanja sporna in nedopustna v objektivnem smislu, torej z vidika povprečnega (in ne konkretnega!) delavca. Priporočljivo je, da dokaze delavec primarno zbira z izpolnjevanjem »Mobbing dnevnika«, s katerim tako tudi preveri, ali so dejansko podani vsi zakonski elementi mobbinga.

Delavec naj vedno preveri, kdo v podjetju je pooblaščen za sprejemanje prijav mobbinga oziroma ostalih nedopustnih oblik ravnanja ter ali v zvezi s tem obstajajo kakšna zapisana postopkovna pravila.

Priporočeno zaporedje ravnanj delavca, ki meni, da je žrtev mobbinga:

1. Zaznava nedopustnega ravnanja
2. Evidentiranje nedopustnih ravnanj (vodenje dnevnika)
3. Ugotovitev / potrditev, da je delavec žrtev mobbinga (ugotovljeni vsi elementi)
4. Prijava delodajalcu / odgovorni osebi
5. Obravnava prijave in nadaljnji ukrepi

## 5. Pravna podlaga

### V mednarodnih aktih:

- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (RS jo je ratificirala leta 1994)
  - 3. člen (prepoved mučenja)
  - 8. člen (pravica do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja)
  - 14. člen (prepoved diskriminacije)
- Evropska socialna listina (RS jo je ratificirala leta 1999)
  - 3. člen (pravica do varnih in zdravih delovnih pogojev)
  - 11. člen (pravica do varstva zdravja)
  - 26. člen (pravica do dostojanstva pri delu)

### V okviru Evropske unije:

- Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu;
- Direktiva Sveta 89/654/EGS z dne 30. novembra 1989 o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu;
- Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost;

- Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu;
- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.
- Evropski okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu, ki so ga 26. aprila 2007 podpisale organizacije ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME in CEEP;
- Listina Evropske unije o temeljnih pravicah.

#### V okviru slovenske zakonodaje:

- Ustava Republike Slovenije
  - 34. člen (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti)
  - 35. člen (varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic)
- Zakon o delovnih razmerjih
  - 7. člen (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)
  - 8. člen (odškodninska odgovornost delodajalca in denarna odškodnina)
  - 46. člen (splošno)
  - 47. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu)
  - 111. člen (izredna odpoved delavca – razlogi na strani delodajalca)
- Zakon o varnosti in zdravja pri delu
  - 5. člen (zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu)
  - 24. člen (nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)
- Zakon o javnih uslužbencih
  - 15. člen (načelo varovanja poklicnih interesov)
  - 15.a člen (načelo prepovedi nadlegovanja)
- Kazenski zakonik
  - 197. člen (šikaniranje na delovnem mestu)

#### V okviru splošnih aktov delodajalca:

- Pravilnik o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu (*delodajalec v pravilniku določi ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu*).



## 6. Sodna praksa

### • VSRS SKLEP VIII IPS 85/2019 Z DNE 12. 5. 2020 – JEDRO:

»Trpinčenje na delovnem mestu je lahko sestavljeno iz več, tudi drobnih ravnanj, ki na prvi pogled vsako zase objektivno ni niti graje vredno ali očitno negativno in žaljivo, pa postanejo takšna, če v njih, gledano skupaj kot celoto, prepoznamo vzorec ravnanja, ki se ponavlja ali je sistematičen, to celoto ravnanj pa bi običajno občutljiv, nepristranski in razumen opazovalec spoznal kot graje vredno ali očitno negativno in žaljivo.

Za opredelitev nekega dejanja za trpinčenje ni pomembno, v kakšnem odnosu nadrejenosti ali podrejenosti sta izvajalec in žrtev.

Glede na opredelitev njegove obveznosti iz 47. člena ZDR-1 delodajalec za škodo, ki je nastala zaradi trpinčenja, lahko odgovarja na dveh podlagah. Njegova odgovornost bo krivdna, če je vedel za trpinčenje, pa ni zagotovil takšnega delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev oziroma ni sprejel ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred trpinčenjem na delovnem mestu. Če delodajalec ne ve za trpinčenje, pa njegova odgovornost za škodo, ki je nastala v posledici trpinčenja (ki ga je izvajal njen delavec), temelji na prvem odstavku 147. člena OZ.

V sporu za plačilo odškodnine zaradi trpinčenja na delovnem mestu, ki jo delavec terjaa od delodajalca, se ne odloča o odškodninski odgovornosti povzročitelja, pač pa o odškodninski odgovornosti delodajalca. Za povzročitelja zadošča, da je njegova ravnanja mogoče opredeliti kot ponavljajoča se ali sistematična, graje vredna, očitno negativna in žaljiva in ni pomembno, ali se je zavedal protipravnosti ravnanj in s kakšno obliko krivde je ravnal.

Vodja, ki je odgovoren za delovanje določenega področja, mora biti pripravljen tudi na kritiko, čeprav krivda za nepravilnosti ni izključno na njegovi strani. Bistveno je, ali je kritika presegla meje dopustnega in ali je prešla na osebno raven, postala ponavljajoča se ali sistematična, graje vredna, očitno negativna in žaljiva, s čimer pa se sodišči nista ukvarjali.

Direktor je odgovoren za pravilno delovanje posameznih služb in poslovanje, zato je upravičen postavljati zahteve po pravilnem, zakonitem in učinkovitem delu. Upravičen je kritizirati slabo delo (na splošno in posameznikov), zagroziti tudi z odpovedjo, če naloženo delo ne bo opravljeno ali s kazensko ovadbo, ne da bi to že samo po sebi pomenilo zlorabo izvajanja vodstvenih pravic. Kritika je lahko ostra. Dovoljene so izjave tudi v sarkastičnem tonu, ne smejo pa presegati meja razumne kritike in biti objektivno osebno žaljive.«

### • VSRS SODBA I IPS 1466/2013 Z DNE 7. 3. 2019 – JEDRO:

»V pravnomočni sodbi je ugotovljeno, da je obsojenka oškodovanko šikanirala tako, da je nad njo izvajala psihično nasilje. Med izrazi, katerih pomen je določen v 99. členu KZ-1, psihično nasilje ni navedeno. Psihično nasilje je opredeljeno v četrtem odstavku 3. člena Zakona o preprečevanju nasilja v družini (ZPND), ki določa, da gre za ravnanja, s katerimi povzročitelj nasilja pri žrtvi povzroči strah, ponižanje, občutek manjvrednosti, ogroženosti in druge duševne stiske. Navedeni zakon sicer obravnava nasilje v družini, ne pa na delovnem mestu, vendar pa je pomen pojma psihično nasilje v obeh primerih enak ali vsaj bistveno podoben, zaradi česar je mogoče navedeno definicijo uporabiti tudi pri razlagi kaznivega dejanja po 197. členu KZ-1. Katera ravnanja predstavljajo psihično nasilje, je treba presojeti glede na okoliščine vsakega posameznega primera. To pogosto vključuje verbalno nasilje (kričanje, vpitje, poniževanje, zmerjanje, sarkazem, posmehovanje), s katerim se posega v osebnost in dostojanstvo posameznika. Ravnanje je treba zlasti strogo presojeti, kadar je kršitelj nadrejeni, prizadeti pa podrejeni. Dejanja nadrejenega imajo večji učinek, saj nastopa s pozicije moči in obvladuje zaposlitev prizadetega, temu pa je zaradi podrejenega položaja onemogočena enakovredna in učinkovita obramba. Pomembno je tudi dejstvo, da vodilni delavec, zlasti najvišji v hierarhiji, predstavlja delodajalca tako navzven kot navznoter in s svojimi dejanji postavlja standarde obnašanja in ravnanja za vse ostale. Kot psihično nasilje je treba razumeti širok nabor dejanj, besed, telesne drže, obrazne mimike in podobnega vedenja, iz katerih veje nespoštovanje in prezir do sočloveka. Med taka dejanja spadajo vse oblike neželenega verbalnega, neverbalnega in fizičnega ravnanja in vedenja, z namenom pri zaposlenem povzročiti ponižanje in prestrašenost.«

• **VSRS SODBA IN SKLEP VIII IPS 198/2015 IN VIII IPS 271/2015 Z DNE 21. 6. 2016 – JEDRO:**

»Zmotno je stališče tožnice, da bi morale sodišče presojeti zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot celoto. Če delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi, sprejme ponudbo za sklenitev nove pogodbe, je obseg varstva omejen in zajema zgolj presojo utemeljenosti odpovednega razloga. Gre za ustaljeno sodno prakso na podlagi prej veljavnega ZDR, ki je bila glede na tedaj veljavne zakonske določbe pravilna. Sodišče je zmotno uporabilo materialno pravo, ko je presojalo vsakega od dogodkov oziroma ravnanj posebej in za vsakega posebej ugotovilo, da ne more predstavljati trpinčenja tožnice. 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 kot celote sodišče ni opravilo. Trpinčenje ni samo žaljenje in grdo obnašanje, ampak tudi izključevanje, ignoriranje, osamitev in prav to tožnica zatrjuje. Izvajanje vodstvenih pravic na način ali z namenom, da se podrejeno osebo izolira, poniža, izključi, degradira ali drugače trpinči, pomeni zlorabo teh pravic in ni dopustno. Zato tudi ugotovitev, da neko posamezno ravnanje ni bilo protipravno oziroma nezakonito, samo po sebi ne zadostuje.«

• **VSRS SKLEP VIII IPS 48/2015 Z DNE 17. 5. 2016 – JEDRO:**

»Kaznivo dejanje šikaniranja na delovnem mestu po prvem odstavku 197. člena KZ-1 stori, kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenosť. Šikaniranje se lahko pojavi v štirih oblikah, pri čemer zadošča že pojav ene od njih. Kot pravilno ugotavlja sodišče prve stopnje, naklep ni zakonski znak tega kaznivega dejanja, ugotoviti pa je treba, da je zaradi ene ali več ugotovljenih izvršitvenih oblik kaznivega dejanja nastala vsaj ena od prepovedanih posledic - ponižanje ali prestrašenosť oškodovanca.

Katera ravnanja predstavljajo psihično nasilje je treba presojeti glede na okoliščine vsakega posameznega primera. Pogosto vključuje verbalno nasilje (kričanje, vpitje, poniževanje, zmerjanje, sarkazem, posmehovanje). Pri tem ni potrebno, da je tovrstnih ravnanj več ali da se ta ponavljajo, če je že eno samo tako ravnanje dovolj resno in zavržno ter posega v osebnost in dostojanstvo posameznika. Ravnanje je treba presojeti zlasti strogo, kadar je kršitelj nadrejeni, prizadeti pa podrejeni. Dejanja nadrejenega imajo večji učinek, saj nastopa s pozicije moči in obvladuje zaposlitev prizadetega, temu pa je zaradi podrejenega položaja onemogočena enakovredna in učinkovita obramba. Pomembno je tudi dejstvo, da vodilni delavec, zlasti najvišji v hierarhiji, predstavlja delodajalca tako navzven kot navznoter in s svojimi dejanji postavlja standarde obnašanja in ravnanja tudi za vse ostale.

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. Iz te opredelitve izhaja, da za trpinčenje šteje le ravnanje in vedenje, ki se ponavlja. Za trpinčenje torej ne gre, kadar gre za osamljen (enkratni) dogodek.

Za presojo tožniku očitane kršitve ni bistveno, da je deloval na ustrezni pravni podlagi in da so bili njegovi očitki utemeljeni, ampak je bistveno to, ali je tožnik svoje kritike in zahteve sporočal na ustrezen način, tako da ni posegal v osebnost in dostojanstvo delavke. Sodišče je tudi zmotno presojalo vsako očitano dejanje posebej in za vsakega posebej ugotovilo, da ne sodi pod dejanski stan kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu. Za trpinčenje, kot eno od izvršitvenih oblik navedenega kaznivega dejanja je namreč bistveno, da celota očitanih ravnanj pomeni graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje.«

• **VDSS SODBA IN SKLEP PDP 569/2017 Z DNE 4. 1. 2018 – JEDRO:**

»Delavec ne krši svojih pogodbenih obveznosti, če teh obveznosti ne opravi zaradi pomanjkanja časa, ker opravlja druge delovne zadolžitve oziroma zato, ker te obveznosti ne more opraviti zaradi upravičene zadržanosti od dela. Prav takšen pa je bil po zaključku sodišča prve stopnje, s katerim soglašata tudi pritožbeno sodišče, primer tožnice. Tožnica v spornem obdobju zaradi opravičene odsotnosti od dela in zaradi opravljanja drugih delovnih zadolžitev ni mogla opraviti še delovnih nalog, katerih neopravo ji očita tožena stranka v izpodbijani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

Tožnica je v zvezi z zatrjevanim mobingom navajala 20 ravnanj tožene stranke oziroma njenih delavcev v spornem obdobju, ki naj bi ustrezali definiciji trpinčenja na delovnem mestu. Sodišče prve stopnje se je v izpodbijani sodbi opredelilo do vsakega od teh ravnanj in ugotovilo, da predstavlja trpinčenje le vsebina nekaterih elektronskih sporočil, ne pa tudi preostala ravnanja tožene stranke oziroma njenih sodelavcev. Pri tem je zmotno uporabilo materialno pravo, ker je presojalo le vsako ravnanje

posebej in za vsako izmed ostalih ravnanj posebej ugotovilo, da ne predstavljajo trpinčenja tožnice. Že iz četrtega odstavka 7. člena ZDR-1 pa tudi iz uveljavljene sodne prakse izhaja, da posamezni dogodek oziroma ravnanje že po definiciji ne more predstavljati trpinčenja. Trpinčenje predstavlja lahko le več ponavljajočih se ali sistematičnih ravnanj oziroma vedenja, ki so graje vredna, očitno negativna in žaljiva ter usmerjena proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Pri tem niti ni bistveno, če so bila ta ravnanja s strani tožene stranke protipravna (če je imela tožena stranka pravno podlago za ta ravnanja), temveč to, ali so ta ravnanja kot celota (usmerjena proti tožnici) predstavljala trpinčenje tožnice.«

• **VDSS SKLEP PDP 241/2017 Z DNE 28. 6. 2017 – JEDRO:**

»Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da iz izvedenih dokazov ne izhaja, da naj bi šlo v primeru posameznih ravnanj, ki jih tožnica izpostavlja, za trpinčenje. Opravilo je presojo posameznih ravnanj, ki jih tožnica navaja in zaključilo, da ravnanja niso bila izvajana z namenom škodovanja, žaljenja ali poniževanja tožnice. Pritožbeno sodišče s tem v zvezi poudarja, da ugotovitev, da neko posamezno ravnanje ni bilo protipravno oziroma nezakonito, samo po sebi ne zadostuje za zaključek, da do trpinčenja ni prišlo. Sodišče namreč ne more presojati vsakega od dogodkov oziroma ravnanj posebej in za vsakega posebej ugotavljati, če predstavlja trpinčenje, 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. Pri tem je potrebno upoštevati tudi, da tožnica zatrjuje, da je bila žrtev mobinga s strani nadrejenih, ki imajo v okviru svojih funkcij določeno moč in avtoriteto nad svojimi podrejenimi. Izvajanje vodstvenih pravic na način ali z namenom, da se podrejeno osebo ali podrejene osebe izolira, poniža, izključi, degradira ali drugače trpinči, pa pomeni zlorabo teh pravic in ni dopustno.«

• **VDSS SKLEP PDP 880/2016 Z DNE 19. 1. 2017 – 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 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 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.«

• **VDSS SKLEP PDP 993/2016 Z DNE 16. 3. 2017 – JEDRO:**

»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 kot celote pa sodišče prve stopnje ni opravilo.«

# NAVODILA ZA IZPOLNJEVANJE DNEVNIKA NEDOPUSTNIH OBLIK RAVNANJ – »MOBBING DNEVNIKA«

## Splošno:

- V dnevnik se vpisujejo ravnanja, ki so opredeljena kot mobbing (glejte spremljajočo brošuro), po potrebi pa tudi druga ravnanja, ki predstavljajo ali bi lahko predstavljala nedopustno ravnanje oziroma vedenje posameznika ali skupine.
- Spremljanje in vpisovanje nedopustnih oblik ravnanja je namenjeno dokazovanju teh ravnanj v nadaljnjih postopkih ter delavcu - žrtvi, da lahko sam presodi, ali je resnično žrtev mobbinga ali katere druge oblike nedopustnega ravnanja.
- Pred prijavo mobbinga naj bo delavec prepričan da je resnično žrtev mobbinga – sum na mobbing ali zgolj pavšalne ugotovitve ne morejo biti razlog za prijavo mobbinga.
- Lažni mobbing (zatrjevanje mobbinga, četudi ne gre za ta pojav) predstavlja kršitev obveznosti delavca iz delovnega razmerja.

## Navodila za izpolnjevanje dnevnika:

1. Delavec naj v zgornji desni kot dnevnika označi kateri zaporedni list, če je listov dnevnika več (zaporedno število lista / skupno število listov).
2. Vpišeta se dan (DD.MM.LLLL) in ura (UU:MM) dogodka – lahko se doda še dan v tednu (Pon, Tor,...).
3. Vpiše se kraj oziroma konkreten prostor, kjer se je dogodek zgodil, na primer: menza, recepcija, proizvodni prostor, konkretno delovno mesto, prostor/pisarna št.XX,... .
4. Navede se kdo je vršil nedopustno ravnanje (ime, priimek). Če je oseb več ali gre za skupino se po možnosti zajame vse osebe oziroma vsaj najbolj aktivne.
5. Navede se kaj natančno se je zgodilo (konkretizirana oblika nedopustnega ravnanja – za pomoč gledati spremljajočo brošuro) in ob kakšni priložnosti se je dogodek zgodil (med delom, ob prihodu, med odmorom, ob odhodu...). – **POMEMBNO: Bodite kar se da objektivni!**
6. Navede se, kdo je bil prisoten pri dogodku.
7. Opis odziva po dogodku (smo utihnili, odgovorili napadalcu, sram, jeza, bes, jok, brezupnost...).
8. Ravnanje žrtve (skril sem se, razmišljal o dogodku, odšel sem domov, jok, nadaljeval z delom...).
9. Navede se osebo, ki je bila prisotna po dogodku in je lahko zaznala moje aktivnosti po dogodku.
10. Navesti ime in priimek.
11. Izpolni delodajalec (oziroma oseba pooblaščen za sprejemanje in obravnavanje prijav mobbinga): vpiše se dan prejema prijave.

*Delavec naj si naredi kopijo predanega dnevnika (vseh listov, če je teh več) ter ob prijavi zahteva potrdilo o datumu prevzema dnevnika!*

## »Mobbing dnevnik«

List št. \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Zap. št.	Dan/Ura <sup>2</sup>	Kraj/ Prostor dogodka <sup>3</sup>	Vršilec nedopustnega ravnanja <sup>4</sup>	Kratek opis dejanja mobbinga <sup>5</sup>	Prisotni ob dogodku <sup>6</sup>	Naš odziv po dogodku <sup>7</sup>	Ravnanje po dogodku <sup>8</sup>	Prisotni po dogodku <sup>9</sup>
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								

Izpolnil: \_\_\_\_\_<sup>10</sup>

Dnevnik predan delodajalcu dne: \_\_\_\_\_<sup>11</sup>