Priporočila in vzorci splošnih aktov

PRAVNI IN INSTITUCIONALNI OKVIRI »SISTEMA ANTIMOBINGA« V PODJETJU

Ukvarjanje s problematiko mobinga (opomba: v najširšem pomenu besede ta pojem zajema tako diskriminacijo, kot tudi spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu) je zagotovo ena pomembnih nalog s področja proaktivnega angažiranja svetov delavcev. Posebej pa velja poudariti, da v tem smislu ***ni naloga svetov delavcev neposredno reševanje posamičnih konkretnih primerov mobinga****, temveč prizadevanje (v sodelovanju z delodajalcem) za vzpostavitev učinkovitega* ***»sistema antimobinga«*** *v organizaciji, to je za sprejetje potrebnih pravnih podlag in okvirov ter oblikovanje ustreznih institucij, pristojnih za konkretno ukrepanje na tem področju, v katerih pa seveda potem sodeluje tudi svet delavcev s svojimi predstavniki.*

Uvod

Zakon o delovnih razmerjih - ZDR v 1. odst. 45. člena načeloma določa **preprečevanje mobinga kot dolžnost delodajalca**, in sicer glede tega pravi:

45. člen
(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) Delodajalec je 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 delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) v 24. členu vsebuje vsebinsko zelo podobno določbo, ki se glasi:

24. člen
(nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Učinkovito reševanje problematike mobinga v osnovi zajema **dva temeljna vidika**, in sicer:

a) ustrezno pravno ureditev in vzpostavitev tudi potrebnih institucionalnih okvirov;
b) različne konkretne ukrepe (preventivne in kurativne).

Če se omejimo na pravno in institucionalno ureditev tega področja, je v smislu zgoraj navedene določbe ZDR tudi ta v celoti v domeni delodajalca. Vprašanje, ki si ga velja v zvezi s tem zastaviti, pa

je naslednje: ali je torej z **vidika delavskih predstavništev** (tako svetov delavcev kot sindikatov), ki jih seveda ta problematika že v osnovi še kako neposredno zadeva v funkciji varstva interesov zaposlenih,

- dovolj, da se omejijo le na postavljanje zahtev in dajanje pobud delodajalcu za učinkovitejše reševanje te problematike;
- ali naj se skušajo na tem področju tudi sami po svojih močeh maksimalno angažirati?

Glede na sprejete siceršnje usmeritve glede nujnosti t.i. proaktivnega angažiranja svetov delavcev na vseh področjih t.i. kakovosti delovnega življenja zaposlenih je seveda odgovor na dlani. Poskušajo naj se neposredno angažirati in skupaj z delodajalcem zagotoviti čim učinkovitejši sistem reševanja te problematike v podjetju (»sistem antimobinga«). Pa ne samo zato, ker ni ustrezne garancije, da se bo **delodajalec brez tega dovolj zavzeto lotil urejanja tega področja**, ampak predvsem tudi zato, ker ta sistem lahko zares učinkovito deluje le, **če so vanj angažirano vključeni vsi neposredno zainteresirani in odgovorni subjekti** (na delodajalski in delojemalski strani), česar verjetno ni treba posebej utemeljevati.

Ne glede na to kaj neposredno zapoveduje zakon, je torej smiselno vztrajati na tem, da delavska predstavništva v nekem smislu postanejo **nujen integralni del celotnega »sistema antimobinga«** v podjetju. To pa pomeni, da morajo biti ustrezno vključeni

- tako v oblikovanje ustreznih avtonomnih pravnih podlag in okvirov tega sistema,
- kot tudi v konkretne institucije tega sistema, ki naj bi bile skladno z omenjenimi pravno dogovorjenimi okviri odgovorne in pristojne za ukrepanje na tem področju.

Avtonomno oblikovanje pravnih okvirov sistema antimobinga

Izhajajoč iz zgoraj navedenih predpostavk menimo, da bi morala pravne okvire sistema antimobinga (poleg zakonskih) predstavljati **dva temeljna avtonomna pravna akta**, sprejeta v posameznem podjetju, in sicer:

a) okvirni dogovor med delodajalcem in svetom delavcev o sistemu preprečevanja in odpravljanju posledic mobinga (»Dogovor o antimobingu«) ter
b) pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom in o načinu reševanja primerov mobinga,

ki morata biti seveda **vsebinsko komplementarna**, tako da se med seboj ustrezno dopolnjujeta.

V praksi različnih podjetij je glede tega zaenkrat uveljavljena bodisi samo prva (dogovor) bodisi samo druga rešitev (pravilnik). Naš predlog pa gre torej v smeri uveljavitve **ustrezne kombinacije obeh omenjenih aktov**. Zakaj?

Samo dogovor med delodajalcem in delavskimi predstavništvi načeloma ne zadostuje za celovito in primerno ureditev tega področja zato, ker ta **po svoji pravni naravi ni splošni akt**, ampak »pogodba«, ki zavezuje samo udeležence, nima pa splošne veljave. Zato v njem ni mogoče pravno zavezujoče urediti postopka za (tudi morebitno) **pravno sankcioniranje kršitev** s tega področja. Po splošnih pravnih pravilih je namreč mogoče ustrezno pravno sankcionirati določene kršitve delovnih obveznosti le, če so te vnaprej določene in če so vnaprej predpisane tudi možne sankcije ter postopek njihovega sprejemanja. Ta vprašanja je torej mogoče ustrezno pravno urediti le **v obliki pravilnika kot splošnega akta**.

Po drugi strani pa je v obravnavanem kontekstu pomanjkljivost pravilnikov kot enostranskih pravnih aktov delodajalca ta, da **ne more enostransko zavezovati sveta delavcev in sindikata k aktivni udeležbi** v prizadevanjih za celovito reševanje te problematike v podjetju, čeprav je sicer ustrezno angažiranje vseh zainteresiranih subjektov nedvomno eden temeljnih predpogojev za večjo učinkovitost boja proti mobingu. Številni, zlasti najpomembnejši preventivni ukrepi s tega področja namreč že v osnovi predpostavljajo sodelovanje in mobilizacijo vseh omenjenih subjektov, in sicer tako v fazi njihovega oblikovanja kot tudi v fazi njihovega izvajanja. Brez tega sodelovanja in tudi različnih iniciativ predstavnikov delavcev, ki izhajajo neposredno iz delovnih sredin in ki v globino poznajo dejansko stanje medčloveških odnosov v podjetju, namreč delodajalec težko že učinkovito sploh zaznava, kaj šele konkretno rešuje tovrstne probleme. Takšno nujno sodelovanje med delodajalcem in delavskimi predstavništvi pa je mogoče (tudi ustrezno zavezujoče) dogovoriti le sporazumno, ne z enostranskimi akti. V bistvu gre pravzaprav za neke vrste »psihološko pogodbo« med zainteresiranimi subjekti o skupnih prizadevanjih na konkretnem področju.

Vsaka od omenjenih dveh različnih vrst avtonomnih pravnih aktov ima torej svoje prednosti in svoje slabosti, zaradi česar ju je vsekakor priporočljivo uporabiti v medsebojni (komplementarni) kombinaciji v zgoraj predlaganem smislu, pri čemer naj bi bili

a) premet »okvirnega dogovora o antimobingu« predvsem:

- opredelitev pojma mobing (z vključitvijo tudi diskriminacije in spolnega ter drugega nadlegovanja) in njegovih najpogostejših pojavnih oblik;
- določitev splošnih smernic za izvajanje politike podjetja na tem področju;
- konkretne dolžnosti in zaveze obeh udeležencev pri izvajanju te politike;
- preventivni ukrepi in sodelovanje udeležencev pri njihovem oblikovanju in izvajanju;
- določitev splošnih institucionaalnih okvirov sistema antimobinga (predvsem oblikovanje »skupnega odbora za antimobing« ter imenovanje »pooblaščenca za mobing«)
- načela za reševanje ugotovljenih primerov mobinga,
- določitev obveznosti delodajalca, da v skladu s tem dogovorom sprejme tudi poseben pravilnik o varstvu pred raznimi oblikami mobinga na podlagi okvirnih usmeritev iz tega dogovora;

b) predmet »pravilnika o varstvu delavcev pred mobingom in o načinu reševanja primerov mobinga« pa predvsem:

- splošno prepoved kakršnih koli oblik diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu;
- opredelitev nedopustnih ravnanj;
- ravnanje z žrtvami mobinga in njihove pravice;
- postopek za obravnavo zaznanih kršitev,
- pravne in druge možne sankcije zoper kršitelje.

Institucionalni okviri reševanja problematike mobinga

Ključno vlogo znotraj sistema antimobinga v podjetju naj bi načeloma imeli **predvsem dve instituciji**, ki bi ju bilo priporočljivo vzpostaviti v vsakem podjetju, njune naloge in pristojnosti pa urediti v zgoraj obravnavanih avtonomnih pravnih aktih, in sicer sta to:

1. skupni odbor za reševanje problematike mobinga (»skupni odbor za antimobing«),
2. pooblaščenec za mobing.

Skupni obor za antimobing, katerega sestava in naloge se določijo z »dogovorom o antimobingu«, je osrednja institucija za to področje v podjetju. Sestavljali naj bi ga praviloma: član oz. pooblaščeni predstavnik poslovodstva, predstavnik kadrovske službe, predstavnik sveta delavcev in predstavnik reprezentativnih sindikatov. Pri delu odbora sodeluje tudi pooblaščenec za mobing, ki ga odbor imenuje izmed svojih članov ali drugih oseb v organizaciji oziroma izven nje. Temeljna funkcija odbora je načrtovanje in izvajanje politike podjetja na konkretnem področju, zlasti pa preventivnih ukrepov za preprečevanje mobinga. Pristojen pa je tudi za obravnavo posameznih primerov mobinga in predlaganje s tem povezanih ukrepov, vključno s sankcijami zoper konkretne kršitelje.

Pooblaščenec za mobing je kvalificirani strokovnjak oziroma druga ustrezno strokovno usposobljena oseba za obravnavo konkretnih ugotovljenih kršitev s tega področja. Izbrati je treba osebo, ki uživa veliko zaupanje in ima tudi moč ter vpliv na vodstvo. Pooblaščen je za sprejemanje prijav tovrstnih kršitev (zato mora biti tudi primerno usposobljen za to, kako lahko žrtvi mobinga pomaga oz. jo zaščiti pred stigamtizacijo v primeru podane prijave) ter za strokovno izvedbo postopka, predvidenega s pravilnikom. O rezultatih postopka pripravi poročilo s predlogom ukrepov, ki ga predloži odboru za antimobing, ta pa v zvezi s tem sprejme zavezujoče sklepe, katere je delodajalec načeloma dolžan tudi izvršiti - razen glede predlaganih konkretnih sankcij zoper kršitelja, če meni, da predlagana sankcija iz utemeljenih razlogov ni sprejemljiva. Glede tega seveda delodajalec ne more biti vezan na sklepe odbora, kar pa ne velja za ostale zahtevane ukrepe, ki jih delodajalec v vsakem primeru dolžan izvesti skladno z zavezo, sprejeto v »okvirnem dogovoru o antimobingu.

*** * ***

V nadaljevanju kot pripomoček praksi dodajamo tudi konkretna vzorca obeh zgoraj omenjenih aktov, ki sta bila pripravljena v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS).

DRUŽBA …… kot delodajalec, ki jo zastopa predsednik uprave ……

in

SVET DELAVCEV družbe, ki ga zastopa predsednik

……

sklepata naslednji

DOGOVOR

o sistemu preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Udeleženca dogovora ugotavljata:

1. Sodelovalna podjetniška kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za pozitivno delovno klimo v družbi in je pomembna predpostavka za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih, s tem pa tudi za gospodarski uspeh družbe.

2. Pojavi trpinčenja na delovnem mestu, za katerega se v tem dogovoru iz nomotehničnih razlogov uporablja skrajšan izraz mobing (opomba: poslovenjena oblika angleškega izraza mobbing), predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdružljivi z želeno podjetniško kulturo družbe, zato izvajanje mobinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti, ki bo posebej sankcionirana s pravilnikom iz 12. člena tega dogovora.

3. Učinkovito varstvo zaposlenih pred trpinčenjem na delovnem mestu sodi v okvir sistema varnosti in zdravja pri delu in se obravnava po določilih Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).

2. člen

Določbe tega dogovora o mobingu se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi s preprečevanjem in odpravljanjem posledic morebitnih pojavov spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu ter diskriminacije zaradi osebnih okoliščin v smislu določil Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) in Zakona o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM).

3. člen

Delodajalec in svet delavcev s tem dogovorom podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi in se zavezujeta, da mobinga v družbi ne

bosta dopuščala, temveč bosta spodbujala in razvijala partnersko sodelovanje ter konstruktivno reševanje konfliktov med posamezniki in skupinami v organizaciji.

Osnovni namen in cilj tega dogovora je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov mobinga v delovnem okolju (izjemno škodljive posledice za žrtev, sodelavce in družbo), tako pri delodajalcu kot pri zaposlenih,
- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj mobinga in
- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen in zavezujoč dokument za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov mobinga v družbi.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBINGA

4. člen

Pojem mobing v ožjem pomenu besede (»trpinčenjne na delovnem mestu«) označuje premišljeno in ponavljajoče se konfliktno komuniciranje oziroma šikanozno ali drugače neprimerno (neprijazno, žaljivo, omalovažujoče in podobno) ravnanje v odnosih med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi delavci, ki pomeni izvajanje nasilja na delovnem mestu z namenom psihičnega, čustvenega, socialnega, informacijskega in/ali poslovnega onemogočanja žrtev, pri čemer so žrtve dalj časa (vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev) izpostavljene sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu.

Temeljne pojavne oblike mobinga so:

- mobing od zgoraj navzdol *(izvajajo ga nadrejeni nad podrejenimi),*
- mobing med enakimi *(izvaja se med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem nivoju),*
- mobing od spodaj navzgor *(izvaja ga skupina sodelavcev nad vodjo).*

Pri mobingu med sodelavci pa obstajajo še tri podvrste, in sicer:
- posameznik proti posamezniku,
- skupina proti skupini,
- skupina proti posamezniku.

5. člen

Kot potencialna mobing ravnanja po tem dogovoru štejejo zlasti naslednja šikanozna ravnanja v odnosu do žrtve:

1. **napadi na možnost komuniciranja,** kot na primer
   - *omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,*
   - *večkratno prekinjanje govora in jemanje besede,*
   - *onemogočanje izražanja mnenja,*
   - *onemogočanje dostopa do kakršnihkoli informacij,*
   - *omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo,*
   - *kričanje oz. glasno zmerjanje,*
   - *konstantno kritiziranje dela,*

- *konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,*
- *nadlegovanje po telefonu,*
- *verbalne grožnje in žalitve,*
- *pisne grožnje,*
- *očitno izmikanje stikom (odklonilne geste oziroma pogledi, dajanje nejasnih pripomb brez navedb razlogov izmikanja),*
- *šikaniranje preko elektronskih medijev (vdiranje v računalnik, brisanje tekstov, pošiljanje virusov, trojanski konji itd.);*

2. napadi na socialne stike, kot na primer
- *nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja,*
- *ko prizadeti koga v družbi ogovori, ga le-ta ignorira,*
- *premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,*
- *sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,*
- *splošno ignoriranje v družbi,*
- *druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu;*

3. napadi na socialni ugled, kot na primer
- *širjenje govoric,*
- *ogovarjanje za hrbtom,*
- *poskusi smešenja posameznika,*
- *namigovanje na psihične težave,*
- *poskus prisile v psihiatrični pregled,*
- *norčevanje iz telesnih hib,*
- *oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da bi se nekoga osmešilo,*
- *napadanje političnega ali verskega prepričanja,*
- *norčevanje iz zasebnega življenja in osebnostnih lastnosti,,*
- *norčevanje iz narodnosti,*
- *siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,*
- *delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve,*
- *dvomi v poslovne odločitve posameznika,*
- *posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov,*
- *posameznik je deležen poskusov spolnega zbliževanja ali verbalnih spolnih ponudb;*

4. napadi na kakovost delovne in življenjske situacije, kot na primer
- *izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,*
- *posameznik ne dobiva novih delovnih nalog,*
- *odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase,*
- *dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,*
- *dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti,*
- *dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje, kot ostalim sodelavcem),*
- *dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,*
- *dodeljevanje naloge daleč nad nivojem kvalifikacij z namenom diskreditacije,*
- *»pošiljanje« v pokoj ali grožnje z odpustom;*

5. napadi na zdravje, kot na primer
- *siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,*
- *grožnje s fizičnim nasiljem,*
- *uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga "disciplinira",*

- *fizično zlorabljanje,*
- *namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,*
- *namerno povzročanje psihične škode na domu ali delovnem mestu,*
- *spolni napadi;*

6. druga podobna šikanozna ravnanja, če ustrezajo definiciji mobinga iz prejšnjega člena.

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

6. člen

Udeleženca dogovora se strinjata, da so preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobingu ključ za izboljšanje podjetniške kulture, delovne klime in uspešen razvoj družbe. Zato si bosta prizadevala za splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja in visoko razvit kulturno-vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj mobinga v družbi.

1. Dolžnosti delodajalca

7. člen

V preventivnem smislu si bo delodajalec še posebej prizadeval za:

- **izboljšanje organizacije dela** *(odprava nejasnih opisov položajev in nalog, zmanjšanje deleža enoličnega dela, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, možnost odločanja zaposlenih, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, odprava nejasnih ali nasprotujočih navodil, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.),*
- **izboljšanje načina vodenja** *(izboljšanje stila vodenja v smislu odprave avtoritarnega načina vodenja, stalno komuniciranje organizacijskih ciljev z zaposlenimi, povečanje odgovornosti in pristojnosti vodstva družbe pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot družbe na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot družbe, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja v družbi, vsakodnevni pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.)*
- **uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobinga** *(usposobitev menedžmenta za zgodnje prepoznavanje mobinga in ustrezno ukrepanje, ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot družbe, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobingu, ipd.*
- **izvajanje drugih ukrepov, ki jih v ta namen priporoča stroka.**.

2. Dolžnosti sveta delavcev

8. člen

Svet delavcev bo za preprečevanje pojava mobinga v družbi:

- sodeloval pri oblikovanju in uveljavljanju visoke podjetniške kulture, ustreznih norm ter vrednostnih meril za obvladovanje mobinga,
- spodbujal partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh družbe,

- sodeloval pri ocenjevanju ogroženosti in oblikovanju preventivnih ukrepov proti mobingu,
- dvigoval ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov mobinga pri sodelavcih,
- stalno spremljal stanje in razmere na tem področju ter na podlagi svojih ugotovitev ali na pobudo sodelavcev zahteval in se vključeval v razreševanje problematike mobinga v družbi,
- izobraževal in usposabljal člane za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem.

3. Skupne preventivne aktivnosti

9. člen

Delodajalec in svet delavcev se zavezujeta skupaj načrtovati in izvajati zlasti naslednje stalne in občasne preventiven aktivnosti za preprečevanje mobinga:

- izvedba začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju mobinga v družbi (ugotavljanje splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobinga, kot so: nenavaden porast odsotnosti z dela /boleznine/, odpovedi iz osebnih razlogov, serija odpovedi, problemi pri kvaliteti dela, povečana poraba materiala, neusklajeni roki ali prekoračitev rokov, pritožbe o opravljenem delu brez pravega vzroka, ugotovitve zunanjih sodelavcev, da so odnosi v skupini moteni, prepiri, agresivno vedenje, napadi besa, pri strokovnih problemih udeleženci ne najdejo rešitve, zaposleni so čustveno »prekinili« delovno razmerje, ker se ne čutijo več del kolektiva, kar se kaže v neangažiranosti, brezvolji, poskusih, da bi ostali neopazni; poskusi samomora ali samomor v kolektivu itd.),
- takojšnja izdelava strokovne ocene tveganja za pojav mobinga v družbi, če je opaženih več zgoraj navedenih simptomov, in priprava programa ustreznih ukrepov;
- občasne (najmanj enkrat letno) antimobing kampanje v družbi,
- druge oblike organiziranega ozaveščanja zaposlenih o problematiki mobinga (predavanja, brošure, članki v internem glasilu, razgovori v delovnih skupinah, ipd),
- izobraževanje in usposabljanje vodij o sodobnih metodah vodenja ljudi v delovnem procesu, ki vključuje tudi tematiko preprečevanja mobinga,
- organizacija sistema pravočasnega zaznavanja konkretnih pojavov v družbi, ki bi utegnili predstavljati mobing ravnanja v smislu tega dogovora (vzpostavitev sistema sprejemanja opozoril, prijav in pritožb zaposlenih in drugih zainteresiranih subjektov »brez pravnih posledic«) in takojšnjega preventivnega ukrepanja,
- uvedba sistema ocenjevanja vodilnih s strani podrejenih v družbi;
- druge skupne aktivnosti, ki jih predlaga en ali drugi udeleženec tega dogovora oziroma jih priporoča stroka.

4. Skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga in pooblaščenec za mobing

10. člen

Za načrtovanje in izvajanje skupnih aktivnosti iz prejšnjega člena ter za opravljanje drugih nalog v skladu s tem dogovorom udeleženca ustanovita skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobinga (v nadaljevanju: skupni odbor), ki ga poleg člana oziroma pooblaščenega predstavnika

poslovodstva družbe sestavljajo še predstavniki kadrovske službe, sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov v družbi.

Delodajalec se zavezuje dosledno izvršiti vse sklepe skupnega odbora o ukrepih za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga , ki jih sprejeme skupni odbor.

Odbor uredi svoje delovanje s poslovnikom.

11. člen

Pri delu skupnega odbora sodeluje tudi pooblaščenec za mobing, ki ga odbor imenuje izmed svojih članov ali drugih oseb v organizaciji oziroma izven nje in je pristojen za sprejemanje prijav kršitev s tega področja, za strokovno obravnavo teh kršitev, pripravo predloga ustreznih ukrepov in za izvajanje drugih nalog, določenih s posebnim pravilnikom iz 13. člena tega dogovora.

IV. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBINGA

12. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo ob morebitnih ugotovljenih pojavih mobinga takoj ustrezno zaščitil žrtve in preprečil nadaljevanje kršenja njihovih pravic, hkrati pa sprejel ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic mobinga in ustrezno rehabilitacijo žrtev.

13. člen

Delodajalec se zavezuje najkasneje v roku dveh mesecev po sklenitvi tega dogovora sprejeti poseben pravilnik, ki bo ob upoštevanju načelne zaveze iz prejšnjega člena ter s tem dogovorom določenih okvirnih nalog in pristojnosti skupnega odbora in pooblaščenca za mobing, podrobneje urejal varstvo delavcev pred mobingom in načine ter postopke za reševanje konkretnih primerov mobinga.

V. KONČNE DOLOČBE

14. člen

Če delodajalec ne izvršuje določil tega dogovora, ima svet delavcev pravico po potrebi ukrepati po določilih Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

15. člen

Vsak udeleženec ima pravico dati drugemu udeležencu kadarkoli pobudo za spremembe in dopolnitve dogovora s predlogom sprememb in dopolnitev, drugi udeleženec pa se je dolžan na pobudo odzvati s pristankom na začetek pogajanj o predlaganih spremembah in dopolnitvah.

Če se drugi udeleženec ne odzove v smislu prejšnjega odstavka ali če se udeleženca o predlaganih spremembah in dopolnitvah ne sporazumeta v treh mesecih, lahko udeleženec, ki je dal pobudo za začetek pogajanj, dogovor odpove.

16. člen

Dogovor je sklenjen za nedoločen čas z enoletnim odpovednim rokom, veljati pa začne z dnem, ko ga na podlagi sklepov uprave družbe in sveta delavcev podpišeta pooblaščena predstavnika obeh udeležencev.

V ……., dne …….

Svet delavcev:
Predsednik ……..

Podpis …….

Družba:
Predsednik uprave ……..

Podpis ……
Žig družbe:

Uprava družbe ……(naziv družbe) na podlagi določb 7. in 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013; v nadaljevanju: ZDR-1), 5. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/2011; v nadaljevanju: ZVZD-1) ter 12. člena Okvirnega dogovora o sistemu preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi, sklenjenega s svetom delavcev družbe (v nadaljevanju: dogovor o sistemu antimobinga), na seji dne …… sprejela

PRAVILNIK
O VARSTVU DELAVCEV PRED MOBINGOM

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se v smislu določbe prvega odstavka 8. člena ZDR določa prepoved izvajanja mobinga kot splošna obveznost vseh delavcev družbe in podrobneje ureja način varstva pred mobingom ter postopki obravnave in reševanja posameznih primerov mobinga v družbi.

2. člen

V tem pravilniku uporabljeni pojem mobing poleg različnih oblik trpinčenja na delovnem mestu (mobing v ožjem pomenu besede), natančneje definiranih v 4. in 5. členu uvodoma citiranega okvirnega dogovora o sistemu antimobinga v družbi, zajema tudi vse oblike diskriminacije ter spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu v smislu določil 7. člena ZDR-1.

Določbe tega pravilnika se smiselno uporabljajo tudi za primere, ko je storilcev ali žrtev mobinga več oseb.

II. PREPOVED IZVAJANJA MOBINGA V DRUŽBI IN DOLŽNOSTI ZAPOSLENIH

3. člen

Izvajanje kakršne koli oblike mobinga v družbi po določbi prejšnjega člena s strani zaposlenih predstavlja kršitev zakonskih obveznosti delavcev v smislu določil ZDR-1.

4. člen

Dolžnost vseh zaposlenih je aktivno skrbeti za delovno okolje brez vsakršnega nasilja in drugih prepovedanih oblik ravnanj ter varovanje in spoštovanje dostojanstva in integritete vseh zaposlenih na delovnem mestu.

Vodstveni in vodilni delavci kot tudi vsi ostali delavci družbe so dolžni brez odlašanja nuditi podporo vsakomur, ki se utemeljeno pritoži zaradi mobinga.

Vodstveni in vodilni delavci so dolžni poskrbeti, da se vsak primer mobinga začne hitro in učinkovito reševati skladno z določbami tega pravilnika.

III. POSTOPEK OBRAVNAVE IN REŠEVANJA PRIMEROV MOBINGA

1. Splošna načela

5. člen

Splošna načela, na katerih temelji postopek obravnave in reševanja primerov mobinga v družbi, so naslednja:

- vsem zaposlenim je brezpogojno priznana pravica do pritožbe zaradi domnevnega mobinga in zagotovljena njena ustrezna obravnava,
- postopek se lahko začne tudi na podlagi pisne zahteve oziroma prijave sveta delavcev, sindikata, žrtvi nadrejenega delavca, kadrovske službe ali pooblaščenega delava oziroma službe za varnost in zdravje pri delu ali drugega zainteresiranega subjekta v družbi, lahko pa tudi sodelavcev žrtve mobinga, če ta s tem soglaša;
- pooblaščeni zahtevatelji iz prejšnje točke lahko sprožijo postopek na lastno pobudo, dolžni pa so ga sprožiti, če to od njih zahteva žrtev mobinga in če ocenijo, da je zahteva utemeljena,
- reševanje pritožb se mora začeti takoj in brez odlašanja, postopek pa mora biti hiter,
- postopek se vodi s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, tako da je v celoti zaščiteno osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve mobinga, kar pomeni, da osebam, ki niso vpletene, ne smejo biti razkrite nikakršne podrobnosti primera,
- vsem vpletenim mora biti zagotovljeno pošteno zaslišanje in pravična obravnava,
- prijave morajo biti podprte s podrobnostmi, ki utemeljeno kažejo na možnost mobinga,
- lažnih obtožb se ne sme dopuščati in proti prijaviteljem se lahko pravno ukrepa enako kot proti storilcem mobinga,

- žrtev mora biti deležna podpore in, kadar je to potrebno, pomoči pri ponovni vključitvi,
- delodajalec je po potrebi dolžan za uspešno rešitev posameznega primera zagotoviti tudi zunanjo strokovno pomoč.

2. Pooblaščenec za mobing

6. člen

Za sprejemanje prijav in vodenje postopka obravnave posameznega primera mobinga v družbi je pristojen pooblaščenec za mobing (v nadaljevanju: pooblaščenec), ki ga v skladu z določili dogovora o sistemu antimobinga imenuje skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga v družbi (v nadaljevanju: skupni odbor).

Za pooblaščenca je lahko (izmed zaposlenih v družbi ali zunanjih oseb) imenovana oseba, ki ji zaupajo uprava in delavci in ki ima opravljeno ali je pred nastopom te funkcije pripravljena opraviti ustrezno specializirano izobraževanje in usposabljanje za nudenje učinkovite pomoči žrtvam mobinga ter svetovanje s področja prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi nasploh.

7. člen

Naslov pooblaščenca, na katerega je mogoče naslavljati vloge za začetek postopka, mora biti v družbi na ustrezen način stalno objavljen in vsem zainteresiranim kadar koli dostopen tudi v kadrovski službi družbe.

Pooblaščenec za mobing je dolžan žrtvam mobinga na njihovo željo nuditi svetovanje in strokovno pomoč tudi izven oziroma pred začetkom formalnega postopka po tem pravilniku.

3. Postopek obravnave vloge

8. člen

Pooblaščenec je dolžan na podlagi ustne ali pisne prijave domnevnega primera mobinga napraviti zapisnik o prijavi in o prijavi nemudoma obvestiti poslovodstvo družbe ter skupni odbor po 10. členu dogovora o sistemu antimobinga v družbi (v nadaljevanju: skupni odbor).

Prijava mora vsebovati najmanj ime in priimek ter naslov vlagatelja, navedbo udeleženih oseb, natančen opis kršitve in njenega trajanja ter ostale pomembne okoliščine kršitve. Prijavi morajo biti priloženi vsi razpoložljivi dokazi, ki potrjujejo pritožbene navedbe in seznam oseb, ki bi o okoliščinah primera lahko kar koli izpovedale.

9. člen

Pooblaščenec je dolžan najkasneje v treh dneh od prejete prijave dolžan domnevnega storilca in žrtev (ločeno ali skupno) povabiti na razgovor zaradi podrobnejše preiskave in ugotovitve dejanskega stanja in o tem sestaviti zapisnik.

Način nadaljnjega vodenja postopka in posamezna dejanja v postopku so odvisni od značilnosti in konkretnih okoliščin posameznega primera, v načelu pa je naloga pooblaščenca, da:

- čim prej temeljito razišče problem tudi s pomočjo zbiranja morebitnih drugih dokazov, ugotovi dejansko stanje in ga dokumentira;
- v primerih, ko se prijava nanaša na kakršno koli obliko diskriminacije v smislu Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) ali Zakona o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), po potrebi zaprosi za pisno mnenje pristojnega zagovornika oz. zagovornice načela enakosti pri Uradu za enake možnosti .
- žrtvam svetuje in jih podpre (žrtev zaradi pritožbe ne sme biti zapostavljena),
- izvajalca pouči o pravnih posledicah dejanj mobinga, ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter poskuša na druge načine doseči opustitev njegovih spornih ravnanj brez posebnih sankcij,
- na željo žrtve le-to spremlja v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah, ji svetuje ter jo zastopa,
- predlaga odboru sprejem ustreznih ukrepov, če izvajalec nadaljuje s svojimi spornimi ravnanji.

10. člen

Če pooblaščenec na podlagi ugotovljenih dejstev oceni, da so znaki mobinga podani, je dolžan najprej presoditi, ali je mogoče problem eventualno rešiti z medsebojno poravnavo med žrtvijo in storilcem in na podlagi tega opraviti neformalni postopek mediacije.

Če mediacija v smislu prejšnjega odstavka tega člena ni možna ali ni uspešna, pooblaščenec pripravi skupnemu odboru in delodajalcu poročilo s predlogom priporočljivih ukrepov, ki lahko zajemajo tako ukrepe zoper storilca mobinga kot tudi posebne ukrepe za pomoč žrtvi.

Poročilo in predlog ukrepov skladno s prejšnjim odstavkom tega člena mora pooblaščenec skupnemu odboru posredovati najkasneje v roku 30 dni od vložitve prijave.

IV. UKREPI ZA PREPREČEVANJE IN ODPRAVLJANJE POSLEDIC UGOTOVLJENIH PRIMEROV MOBINGA

4. Ukrepi zoper kršitelje

11. člen

Predlog ukrepov zoper ugotovljenega storilca mobinga oziroma kršitelja tovrstnih delovnih obveznosti, ki jih pripravi pooblaščenec, lahko v odvisnosti o teže in posledic kršitve zajemajo bodisi neformalne ukrepe in zgolj moralne sankcije ali pa po potrebi tudi pravne sankcije. Za sprejem in izvedbo prvih je pristojen skupni odbor, za sprejem in izvedbo drugih pa na zahtevo skupnega odbora delodajalec v skladu z določili ZDR.

12. člen

Neformalni (javni ali nejavni) ukrepi in moralne sankcije, ki jih z namenom preprečitve nadaljnjih kršitev s strani storilca in po potrebi tudi moralne rehabilitacije žrtve sprejme oziroma izreče skupni odbor, so zlasti:

- nejavna opozorila in graje ter priporočila storilcu za opustitev spornih ravnanj,
- zahteva storilcu za javno opravičilo žrtvi,
- javna obsodba in distanciranje odbora, poslovodstva in kolektiva od ravnanj storilca,
- druge oblike javne rehabilitacije žrtve oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti v družbi, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja v družbi
- in podobno.

13. člen

Pravne sankcije zoper storilca dejanj mobinga, ki jih sme v skladu z ZDR izreči poslovodstvo, so predvsem:

- disciplinski ukrepi (opomin, javni opomin, denarna kazen, odvzem bonitet, ipd.),
- v težjih primerih pa tudi redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvo ali drugo alinejo 110. člena ZDR-1.

Delodajalec je na zahtevo skupnega odbora dolžan začeti zoper storilca disciplinski postopek ali postopek za odpoved pogodbe o zaposlitvi, vendar končno odločitev sprejme po svoji presoji na podlagi v postopku ugotovljenih dejstev in okoliščin.

Če so izpolnjeni znaki kaznivega dejanja kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja po določbi prvega odstavka 174. člena KZ-1 ali kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po določbi 197. člena KZ-1, lahko delodajalec na lastno pobudo ali na pobudo skupnega odbora poda zoper storilca tudi kazensko ovadbo.

5. Ukrepi za pomoč žrtvi

14. člen

Delodajalec lahko na predlog pooblaščenca in skupnega odbora po postopku in pod pogoji, ki jih določa veljavna zakonodaja, sprejme tudi naslednje ukrepe za pomoč žrtvi mobinga:

- premestitev izvajalca mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj družbe, če je to v interesu zaščite žrtve in normalnega poteka delovnega procesa;
- premestitev žrtve mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj družbe ali k drugemu delodajalcu, lahko tudi s priznanjem pravice do prekvalifikacije ali dokvalifikacije;
- odobritev dodatnega plačanega dopusta žrtvi za psihično rehabilitacijo zaradi posledic mobinga,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- plačilo odškodnine žrtvi mobinga zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine,

- sporazumna razveza pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine žrtvi mobinga in podobno.

6. Preverjanje učinkovitosti ukrepov

15. člen

Pooblaščenec za mobing je dolžan vsaj še eno leto po končanem postopku spremljati žrtev v delovni sredini in preverjati učinkovitost sprejetih ukrepov ter po potrebi predlagati skupnemu odboru in delodajalcu sprejem dodatnih ukrepov. Zadeve ne sme zaključiti, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobinga, razen če žrtev to sama zahteva.

V. KONČNE DOLOČBE

16. člen

Ta pravilniki stopi v veljavo 8 dni po objavi v internem glasilu družbe.