

*Na podlagi 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS št. 43/2011) mora delodajalec v Izjavi o varnosti sprejeti potrebne ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.*

## **DOGOVOR O PREPREČEVANJU IN ODPRAVLJANJU POSLEDIC MOBBINGA V DRUŽBI OŠ FRANCA LEŠNIKA VUKA SLIVNICA**

med delodajalcem in predstavnikom delavcev

### **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 mobbinga (šikaniranja oziroma psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu) predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi z zeleno podjetniško kulturo družbe, zato izvajanje mobbinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

#### **2. člen**

Delodajalec in predstavnik delavcev s tem dogovorom podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobbinga (šikaniranja oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu) v družbi in se zavezujeta, da mobbinga v družbi ne bosta dopuščala, temveč bosta spodbujala in razvijala partnersko sodelovanje ter reševanje konfliktov.

Osnovni namen in cilj tega dogovora je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov mobbinga 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 mobbinga in
- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen okvir (dokument) za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov mobbinga v družbi.

#### **3. člen**

Določbe tega dogovora o mobbingu se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter diskriminacije zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu ali svetu delavcev, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

### **II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBBINGA**

#### **4. člen**

Pojem mobbing v smislu tega dogovora 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 mobbinga so:

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

Pri mobbingu med sodelavci pa obstajajo še tri podvrste, in sicer:

- posameznik proti posamezniku,
- skupina proti skupini,
- skupina proti posamezniku.

## 5. člen

Kot potencialna mobbing 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 zблиževanja 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 mobbinga iz prejšnjega člena.

### III. PREVENTIVNO DELOVANJE

#### 6. člen

Udeleženca dogovora se strinjata, da so preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobbingu 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 mobbinga 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 mobbinga** (usposobitev menedžmenta za zgodnje prepoznavanje mobbinga in ustrezno ukrepanje, ozaveščanje in izobraževanje vseh

zaposlenih o problematiki mobbinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot družbe, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobbingu, ipd.).

## 2. Dolžnosti predstavnika delavcev

### 8. člen

Predstavniki delavcev bo za preprečevanje pojava mobbinga v družbi:

- sodeloval pri oblikovanju in uveljavljanju visoke podjetniške kulture, ustreznih norm ter vrednostnih meril za obvladovanje mobbinga,
- spodbujal partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh družbe,
- sodeloval pri ocenjevanju ogroženosti in oblikovanju preventivnih ukrepov proti mobbingu,
- dvigoval ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov mobbinga 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 mobbinga v družbi,
- izobraževal in usposabljal člane za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem.

## 3. Skupne preventivne aktivnosti

### 9. člen

Delodajalec in predstavniki delavcev se zavezujeta skupaj načrtovati in izvajati zlasti naslednje stalne in občasne preventivne aktivnosti za preprečevanje mobbinga:

- izvedba začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju mobbinga v družbi (ugotavljanje splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobbinga, kot so: nenavaden porast odsotnosti z dela /boleznine/, odpovedi iz osebnih razlogov, serija odpovedi, problemi pri kvaliteti dela, povečana poraba materiala, neusklajeni roki ali prekoračitve 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.),
- občasne (najmanj enkrat letno) anti-mobbing kampanje v družbi,
- druge oblike organiziranega ozaveščanja zaposlenih o problematiki mobbinga (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 mobbinga,
- organizacija sistema pravočasnega zaznavanja konkretnih pojavov v družbi, ki bi utegnili predstavljati mobbing 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 na predlog enega ali drugega udeleženca tega dogovora.

## IV. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBBINGA

### 1. Načela za razreševanje primerov mobbinga

#### 11. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo ob pojavu mobbinga takoj ustrezno zaščitil žrtve in preprečil njihovo nadaljnje šikaniranje, hkrati pa sprejel ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic mobbinga in povrnitev nekdanjega ugleda žrtev.

Pri razreševanju posledic mobbinga bo delodajalec izhajal iz 34. člena Ustave RS, ki določa, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, hkrati pa bo v celoti spoštoval tudi druge zakone, kolektivne pogodbe in sprejete dogovore, ki opredeljujejo to področje.

Delodajalec se še zavezuje, da bo v zvezi z odpravljanjem posledic mobbinga spoštoval predvsem naslednje:

- vsem zaposlenim je brezpogojno priznana pravica do pritožbe zaradi domnevnega mobbinga in zagotovljena njena ustrezna obravnava, reševanja posameznega primera pa se je dolžan lotiti tudi na podlagi zahteve sveta delavcev, sindikata ali drugega zainteresiranega subjekta v družbi;
- reševanja problema se bo lotil s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, da bo v celoti zaščitil osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,
- osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrival nikakršnih podrobnosti,
- reševanja pritožb se bo lotil takoj in brez odlašanja,
- vsem vpletenim bo zagotavljal pošteno zaslišanje in obravnavo,
- lažnih obtožb ne bo dopuščal oziroma bo v takih primerih celo sprožil ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij,
- proti izvajalcem mobbinga bo po potrebi ustrezno ukrepal,
- dopuščal bo zunanjo strokovno pomoč.

## 2. Postopek za razreševanje primerov mobbinga

### 12. člen

Za obravnavo posameznih primerov mobbinga ter za pripravo programa ukrepov za njihovo razreševanje in predloga morebitnih sankcij zoper izvajalce je zadolžen in pristojen skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobbinga (v nadaljevanju: skupni odbor), za izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij pa je pristojno poslovodstvo družbe kot zastopnik delodajalca (v nadaljevanju: delodajalec). Neformalne ukrepe in moralne sankcije, ki nimajo pravnih posledic (razgovori, opozorila, priporočila, nasveti, graje, zahteve za javno opravičilo ipd.), lahko odbor izvaja tudi neposredno.

Skupni odbor način svojega delovanja podrobneje uredi s poslovnikom.

### 13. člen

Postopek za razreševanje posameznega primera mobbinga pred skupnim odborom se začne na podlagi neposredno vložene pisne pritožbe prizadetega posameznika, ki meni, da je žrtev mobbinga (v nadaljevanju: žrtev mobbinga), ali na pisno zahtevo enega od naslednjih pooblaščenih predlagateljev: žrtvi mobbinga nadrejeni vodstveni delavec,

- svet delavcev,
- reprezentativni sindikat,
- kadrovska služba,
- služba za varnost in zdravje pri delu.

Pooblašчени predlagatelji lahko sprožijo postopek na lastno pobudo, dolžni pa so ga sprožiti, če to od njih izrecno zahteva žrtev mobbinga.

Preden sproži postopek pred skupnim odborom, ima vsak pooblaščen predlagatelj, če tako predlaga ali s tem soglaša žrtev mobbinga, pravico poskusiti sporna razmerja med žrtvijo in izvajalcem oziroma izvajalci mobbinga razrešiti z neformalnimi oblikami posredovanja v okviru svojih pristojnosti.

### 14. člen

Skupni odbor je dolžan z obravnavo prejete vloge začeti nemudoma, razgovor z žrtvijo mobbinga kot prvo fazo postopka pa mora opraviti najkasneje v sedmih dneh od prejema vloge.

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

- temeljito razišče problem,
- v ločenih ali skupnih pogovorih (izvajalec mobbinga in žrtev) ugotovi dejansko stanje in ga dokumentira,
- žrtvam svetuje in jih podpre (žrtev zaradi pritožbe ne sme biti zapostavljena),
- izvajalca pouči o pravnih posledicah dejanj mobbinga, ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter sprejme druge morebitne ukrepe iz svoje pristojnosti,

- zahteva javno opravičilo žrtvi mobbinga ali predlaga drugo obliko njene rehabilitacije oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti v družbi, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja v družbi,
- sprejme in izvede moralne sankcije zoper izvajalce mobbinga (javne obsodbe in distanciranje, graje ipd.),
- poslovodstvu in pristojnim organom v družbi predlaga pravne ukrepe in po potrebi tudi uvedbo pravnih sankcij zoper izvajalca(e), ki so v njihovi pristojnosti,
- na željo žrtve le-to spremlja v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah, ji svetuje ter jo zastopa,
- spremlja usodo žrtve v delovni sredini tudi po prenehanju veljavnosti sprejetih ukrepov in »zadeve« ne zaključi, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobbinga, razen če žrtev to sama zahteva.

Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti delodajalca, mora skupni odbor pripraviti najkasneje v 30 dneh od začetka postopka, delodajalec pa jih je dolžan izvršiti brez odlašanja.

### 3. Možni pravni ukrepi in sankcije

#### 15. člen

Poleg neformalnih ukrepov in moralnih sankcij lahko skupni odbor predlaga, delodajalec pa sprejme kakršnekoli pravne ukrepe za prenehanje in odpravo posledic mobbinga ter sankcije zoper izvajalce mobbinga, ki jih dopušča veljavna zakonodaja.

#### 16. člen

Pravni ukrepi za prenehanje in odpravo posledic mobbinga so lahko zlasti naslednji:

- premestitev izvajalca mobbinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj družbe,
- premestitev žrtve mobbinga 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 mobbinga,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- plačilo odškodnine žrtvi mobbinga zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitvev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine,
- sporazumna razveza pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine žrtvi mobbinga in podobno.

#### 17. člen

Pravne sankcije zoper izvajalce mobbinga, ki so v pristojnosti delodajalca, so lahko zlasti disciplinski ukrepi (opomin, javni opomin, denarna kazen, odvzem bonitet ipd.), v določenih težjih primerih kršenja obveznosti iz delovnega razmerja pa tudi redna ali (če ima dejanje mobbinga vse znake kaznivega dejanja) celo izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec se zavezuje, da bo mobbing dejanja posameznikov v odnosu do sodelavcev v družbi po tem sporazumu v svojih splošnih aktih opredelil kot motnjo v delovnem procesu in s tem kot kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima lahko za posledico sankcije iz prvega odstavka tega člena.

## V. KONČNE DOLOČBE

#### 18. 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.

## 19. 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 pooblaščen predstavnik obeh udeležencev.

Dogovor je bil sprejet:

V Slimici, dne 23.01.2012

Sindikalni zaupnik - šola

BOJAN KREML

Ravnatelj

Anton OBREHT, prof.

Podpis Anton Obrecht

Sindikalni zaupnik - vrtec

MELITA KREPEK

Podpis Bojan Kreml

Podpis Melita Krepek

