

Na podlagi 46. in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 - popr., 47/2015 – ZZSDT), Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2011), 51. člena Statuta Fakultete za tehnologijo polimerov (UPB z dne, 13. 6. 2011 in spremembe) in na podlagi soglasja Senata Fakultete za tehnologijo polimerov je Upravni odbor Fakultete za tehnologijo polimerov na svoji 15. redni seji dne, 13. 7. 2016 sprejel naslednji

PRAVILNIK

O UKREPIH DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV PRED SPOLNIM IN DRUGIM TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom delodajalec ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega ali drugega trpinčenja na delovnem mestu (mobing - šikaniranje oziroma psihično nasilje na delovnem mestu) na Fakulteti za tehnologijo polimerov (v nadaljevanju delodajalec).

Delodajalec se zavezuje, da mobinga pri delodajalcu ne bo dopuščal, temveč bo spodbujal in razvijal partnersko sodelovanje z vsemi zaposlenimi, prav tako bo spodbujal reševanje konfliktov z dialogom v kolikor bo do konfliktov prišlo. Delodajalec se tudi zavezuje k vzpostavljanju pozitivne delovne klime, ki je pomembna predpostavka za delovno zadovoljnost in kakovost delovnega življenja zaposlenih. Zadovoljstvo delavcev je temeljna predpostavka za uspešnost delodajalca.

Osnovni namen in cilj tega pravilnika je:

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

V pravilniku uporabljeni izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženske in moške.

2. člen

Določbe tega pravilnika 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, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

3. člen

Pojavi mobinga predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi s organizacijsko politiko delodajalca, zato izvajanje mobinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

Delodajalec se zavezuje, da bo žrtvam mobinga nudil vso ustrezno pomoč, izvajalce mobinga pa ustrezno sankcioniral, saj izvajanje mobinga predstavlja najhujšo kršitev obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBINGA

4. člen

Mobing je premišljeno in ponavljajoče se konfliktno komuniciranje oziroma šikanozno ali drugače neprimerno (neprijazno, žaljivo, omalovažujoče in podobno) ravnanje v odnosih med sodelavci, med podrejenimi in nadrejenimi delavci ali med nadrejenimi in podrejenimi delavci, ki pomeni izvajanje nasilja na delovnem mestu in ima za posledico psihično, čustveno, socialno, informacijsko ali delovno onemogočanje žrtve, pri čemer je žrtev dalj časa (vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev) izpostavljena sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njeno zdravje ter varnost pri delu.

5. člen

Kot potencialna mobing ravnanja po tem pravilniku se štejejo zlasti naslednja 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 ali 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 neželenih računalniških programov, pošiljanje neželene elektronske pošte, itd.);

2. napadi na socialne stike, kot na primer

- nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja,
- ko prizadeti koga pri delodajalcu ogovori, ga le-ta ignorira,
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
- splošno ignoriranje pri delodajalcu,
- 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 delovne odločitve posameznika,
- posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov,
- posameznik je deležen poskusov spolnega zbliževanja ali verbalnih spolnih ponudb,
- neodrejanje nobenih delovnih nalog, jemanje dela ali odrejanje delovnih nalog, ki so bistveno pod nivojem zahtevnosti in obsega delovnih nalog za katere je delavec sklenil delovno razmerje, brez zakonskega razloga;

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 ali nad nivojem sposobnosti,
- dodeljevanje vedno novih nalog (pogostejše, 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

- odrejanje zdravju škodljivih nalog, brez ustreznih zaščitnih sredstev oziroma ukrepov varstva in zdravja pri delu,
- 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 ravnanja, če ustrezajo definiciji mobinga iz prejšnjega člena.

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

6. člen

Delodajalec z namenom preprečevanja in pravočasnega odkrivanja mobinga sprejema določene ukrepe. Ti ukrepi so namenjeni izboljšanju splošnim medsebojnim odnosom pri delodajalcu ter uspešnemu razvoju delodajalca.

Vsi zaposleni si morajo prizadevati za splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja, razvijati in vzdrževati medsebojne odnose na ustreznem kvalitativnem nivoju ter razvijati visok kulturno – vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj mobinga pri delodajalcu.

a) Dolžnosti delodajalca

7. člen

Delodajalec si bo 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 delodajalca pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot pri delodajalcu na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot pri delodajalcu, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja pri delodajalcu, periodični pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.,
- **uvredbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobinga** – usposobitev vodilnih in vodstvenih delavcev za zgodnje prepoznavanje mobinga in ustrezno ukrepanje, ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobinga, seznanitev vseh zaposlenih o normah in vrednotah delodajalca, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobingu, ipd.

Dolžnosti delavcev

8. člen

Delavci so dolžni:

- obvestiti delodajalca o obstoju mobinga, oziroma znakov le-tega,
- spodbujati partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh delodajalca,
- zahtevati in se vključeval v razreševanje problematike mobinga v pri delodajalcu,
- vzdržati se vseh ravnanj, ki bi za posledico imela trpinčenje sodelavcev, podrejenih ali nadrejenih.

IV. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBINGA

a) Načela za razreševanje primerov mobinga

9. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo:

- ob pojavu mobinga takoj ustrezno zaščitil žrtve in preprečil njihovo nadaljnje mobiranje, hkrati pa sprejel ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic mobinga in povrnitev nekdanjega ugleda žrtev,
- pri razreševanju posledic mobinga 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,
- vsem zaposlenim brezpogojno priznal pravico do pritožbe zaradi domnevnega mobinga in zagotovil ustrezno obravnavo ter reševanje posameznega primera,
- obravnaval vse zahteve in priporočila predstavnikov delavcev ali drugega zainteresiranega subjekta pri delodajalcu,
- k reševanju problema pristopil s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, da bo v celoti zaščitil osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,
- zagotovil takšno obravnavo primerov, da osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrival nikakršnih podrobnosti,
- vse pritožbe in obvestila v zvezi z mobingom reševal hitro in brez odlašanja,
- vsem vpletenim zagotavljal pošteno in nepristransko obravnavo,
- proti izvajalcem mobinga po potrebi ustrezno ukrepal,
- dopuščal bo zunanjo strokovno pomoč.

Delodajalec ne bo dopuščal lažnih obtožb oziroma bo v takih primerih sprožil ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij.

b) Postopek za razreševanje primerov mobinga

10. člen

Za obravnavo posameznih primerov mobinga ter za pripravo programa ukrepov po ugotovitvi tega za njihovo razreševanje in predloga morebitnih sankcij zoper izvajalce lahko delodajalec ustanovi odbor za preprečevanje mobinga (v nadaljevanju odbor).

Odbor za preprečevanje mobinga ustanovi delodajalec po lastni presoji ali na zahtevo delavcev, ki ob podaji zahteve imenujejo svojega predstavnika. Odbor ima najmanj dva člana, pri čemer enega imenuje delodajalec, enega pa delavci ob podaji zahteve. Tisti, ki je imenoval člana odbora ga lahko tudi odpokliče.

Odbor je pristojen za podajo mnenj in stališč v zvezi s stanjem mobinga pri delodajalcu, raziskavo prijav o mobingu ter za podajo predlogov in priporočil delodajalcu v primeru ugotovljenega mobinga. Za izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij je pristojen direktor kot predstavnik delodajalca.

Neformalne ukrepe in moralne sankcije, ki nimajo pravnih posledic (razgovori, opozorila, priporočila, nasveti, graje, zahteve za javno opravičilo ipd.), lahko odbor izvaja neposredno ali pa direktor.

Odbor način svojega delovanja lahko podrobneje uredi s poslovnikom.

11. člen

Če odbor iz prejšnjega odstavka ni ustanovljen njegove pristojnosti in naloge izvaja direktor zavoda.

12. člen

Postopek za razreševanje posameznega primera mobinga pred odborom se začne na podlagi neposredno vložene pisne vloge (pritožbe, zahteve, obvestila, predloga, prošnje, ipd) prizadetega posameznika, ki meni, da je žrtev mobinga (v nadaljevanju: žrtev mobinga).

Postopke se lahko začne tudi na pisno zahtevo enega od naslednjih pooblaščenih predlagateljev:

- žrtvi mobinga nadrejeni vodstveni delavec,
- predstavnika delavcev,
- kadrovske službe,
- služba (osebe) odgovorne za varnost in zdravje pri delu,
- pooblaščenega zdravnika in
- kateregakoli delavca zaposlenega pri delodajalcu.

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

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

V primeru, da je postopek začel na predlog pooblaščenega predlagatelja odbor najprej opravi razgovor s prizadeto osebo. Če prizadeta oseba ne poda soglasja, da jo odbor obravnava kot žrtev mobinga, odbor razišče zadevo in poda poročilo.

13. člen

Odbor je dolžan z obravnavo prejete vloge začeti nemudoma, razgovor z žrtvijo mobinga kot prvo fazo postopka pa mora opraviti najkasneje v petih dneh od prejema vloge. Žrtev mobinga se na razgovor vabi ustno ali pisno. O razgovoru pa se izdela zapis, ki ga podpiše tudi žrtev mobinga.

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 informacije o mobingu,
- v ločenih ali skupnih pogovorih (izvajalec mobinga in žrtev) ugotovi dejansko stanje in ga dokumentira,
- žrtvam svetuje in jih podpre, pri tem mora paziti, da žrtev zaradi postopka ni izpostavljena,
- izvajalca mobinga pouči o pravnih posledicah dejanj mobinga, ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter sprejme druge morebitne ukrepe iz svoje pristojnosti,
- zahteva javno opravičilo žrtvi mobinga ali predlaga drugo obliko njene rehabilitacije oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti pri delodajalcu, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja pri delodajalcu,
- sprejme in izvede moralne sankcije zoper izvajalce mobinga (javne obsodbe in distanciranje, graje ipd.),
- direktorju in pristojnim organom pri delodajalcu predlaga pravne ukrepe in po potrebi tudi uvedbo pravnih sankcij zoper izvajalca mobinga,
- na željo žrtve spremlja žrtev v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah ter ji svetuje 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 mobinga, razen če žrtev to sama zahteva.

Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti delodajalca, mora odbor pripraviti najkasneje v 15 dneh od začetka postopka, delodajalec pa jih je dolžan izvršiti brez odlašanja.

c) Možni pravni ukrepi in sankcije

14. člen

Poleg neformalnih ukrepov in moralnih sankcij je delodajalec na predlog odbora ali po lastni presoji dolžan sprejeti kakršnekoli pravne ukrepe za prenehanje in odpravo posledic mobinga ter sankcije zoper izvajalce mobinga, ki jih dopušča veljavna zakonodaja.

15. člen

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

- opravičilo izvajalca mobinga, ki je lahko osebno ali javno,
- ukrepi za trajno ali začasno premestitev izvajalca mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj delodajalca,
- s soglasjem žrtve mobinga njeno premestitev na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj delodajalca ali k drugemu delodajalcu, lahko tudi s priznanjem pravice do prekvalifikacije ali dokvalifikacije, pri čemer žrtev mobinga zaradi premestitve ne sme biti finančno ali kako drugače oškodovana, ukrep je lahko tudi začasen,
- 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.

16. člen

Pravne sankcije zoper izvajalce mobinga, ki so v pristojnosti delodajalca, so lahko zlasti:

- ustno opozorilo, ki nima lastnosti disciplinske sankcije,
- uvedba disciplinskega postopka ter izrek ustrezne sankcije,
- opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec je dolžan od izvajalca mobinga zahtevati povračilo škode, ki je nastala z izvajanjem mobinga.

V. KONČNE DOLOČBE

17. člen

Vse spremembe in dopolnitve tega pravilnika se sprejmejo na enak način kot pravilnik.

18. člen

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi.

V Slovenj Gradcu, dne 13. 7. 2016



Darko Sagmeister l.r.
predsednik Upravnega odbora FTPO

Posodobljeno v skladu z sklepom senata št. 20/2017 z dne, 7. 2. 2017

Objavljeno na spletni strani Fakultete za tehnologijo polimerov

Dne: 14. 7. 2016