

Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih, ZDR-1 (Ur.l. RS, št. 21/2013) izdaja direktor družbe

MOS Servis, trgovina, storitve, inženiring d.o.o.
Kidričeva ulica 30

3250 ROGAŠKA SLATINA

PRAVILNIK O RAVNANJU IN UKREPIH ZA PREPREČEVANJE TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU (MOBBING) TER ZA ODPRAVO NJEGOVIH POSLEDIC

• SPLOŠNE DOLOČBE

• člen

S tem pravilnikom se ureja način prepoznavanja in preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu (v nadaljnjem besedilu: mobbing), način odpravljanja posledic mobbinga v družbi, ukrepe zoper izvajanje mobbinga in zoper lažne prijave mobbinga.

• člen

Vsi zaposleni so dolžni spodbujati in razvijati partnersko sodelovanje ter reševanje konfliktov in storiti vse, da se ne izvaja aktivnosti ali povzroča situacij, ki bi pomenile šikaniranja posameznikov oziroma duševno trpinčenje in nasilje nad drugimi osebami na delovnem mestu.

• člen

- Sodelovalna kultura med zaposlenimi, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovno za pozitivno delovno vzdušje v družbi in je pomembna podmena za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih.
- Pojavi mobbinga predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi z želeno sodelovalno kulturo v družbi.

• člen

Delavci po tem pravilniku so vsi zaposleni (delavci in vodstvo) v družbi, ki izvajajo delo v družbi ne glede na obliko pogodbenega razmerja z družbo.

• člen

Izvajanje mobbinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev pogodbenih obveznosti.

• člen

Lažna prijava mobbinga pomeni kršitev delovnih obveznosti.

• člen

Osnovni namen in cilj pravilnika je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov mobbinga v delovnem okolju,
- 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 za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje in obvladovanje problemov mobbinga v družbi.

- **OPREDELITEV POJMA »TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU«**

- **MOBBING**

- **člen**

- 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.
- Pojem mobbinga v okviru družbe pomeni namensko oziroma preišljeno 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 duševnega, čustvenega, socialnega, informacijskega in/ali poslovnega (delovnega) onemogočanja žrtev, pri čemer so žrtve dalj časa izpostavljene sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu.

- **člen**

- Osnovne pojavne oblike mobbinga v družbi so:
 - mobbing, ki ga izvajajo nadrejeni nad podrejenimi,
 - mobbing, ki se izvaja med sodelavci na isti hierarhični ravni (vsi zaposleni ne glede na stopnjo in vrsto izobrazbe),
 - mobbing, ki ga izvaja skupina sodelavcev nad vodjo ali vodstvenimi delavci družbe.
- Podvrste osnovne oblike mobbinga med sodelavci so:
 - posameznik proti posamezniku,
 - skupina proti skupini,
 - skupina proti posamezniku.

- **člen**

- Kot mobbing ravnanja po tem dogovoru štejejo zlasti naslednja šikanozna ravnanja v odnosu do žrtve:
 - napadi na možnost komuniciranja, kot na primer:
 - omejevanje možnosti komuniciranja od nadrejenega,
 - večkratno prekinjanje govora in jemanje besede,
 - onemogočanje izražanja mnenja,
 - onemogočanje dostopa do informacij do katerih ima pravico,
 - omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo,
 - kričanje oziroma glasno zmerjanje,
 - stalno kritiziranje dela (razen v skladu s predpisanimi pravili o opozarjanju na napake pri delu),
 - konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,
 - nadlegovanje po telefonu,
 - verbalne ali pisne grožnje in žalitve,
 - očitno izmikanje stikom (odklonilne geste oziroma pogledi, dajanje nejasnih pripomb brez navedb razlogov izmikanja),
 - šikaniranje preko elektronskih medijev (vdiranje v računalnik, razen vpogled in uporaba računalnika za službene potrebe, brisanje besedil, pošiljanje virusov, itd.);
 - 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;

- napadi na socialni ugled, kot na primer:
 - širjenje govoric,
 - ogovarjanje za hrbtom,
 - poskusi smešenja posameznika,
 - namigovalje na psihične težave
 - 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 (razen v skladu s pogodbo o zaposlitvi in predpisi),
 - vložene delovne napore se podcenjuje z namenom žalitve ali podcenjevanja,
 - posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov, kričanja oziroma glasnega zmerjanja,
 - posameznik je deležen poskusov neželenega spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb;
- 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,
 - dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
 - dodeljevanje nalog daleč pod ravnijo sposobnosti (razen v skladu s pogodbo o zaposlitvi),
 - dodeljevanje vedno novih nalog (veliko več kot ostalim primerljivim sodelavcem),
 - dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
 - dodeljevanje naloge daleč nad ravnijo nalog, ki jih mora opravljati v skladu s pogodbo o zaposlitvi z namenom diskreditacije,
- napadi na zdravje, kot na primer:
 - siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog (razen v skladu s pogodbo o zaposlitvi),
 - 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 zaposlenemu,
 - spolni napadi.

• **PREVENTIVNO DELOVANJE**

• **člen**

- Delodajalec je dolžan preprečevati mobbing z ukrepi v okviru splošne organizacije dela in z uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobbinga.
- Z ukrepi za preprečevanje mobbinga v okviru splošne organizacije dela je dolžan delodajalec zagotoviti:
 - učinkovito in jasno organizacijo dela,
 - možnosti za izobraževanje,
 - odprto oziroma odkrito komunikacije na ustrezni kulturni ravni,
 - razvijanje timske organizacijske kulture,
 - celovito informiranosti o ciljih,
 - izboljšanje delovnega vzdušja,
 - seznanjanje zaposlenih z organizacijskimi cilji,
 - dosledno izvajanje odgovornosti in pristojnosti vodstva pri reševanju konfliktov,
 - jasno določitev normativov oziroma drugih norm in vrednotenja dela na vseh ravneh,
 - nenehna pozornost vodstva na dogajanja v družbi, vsakodnevni pogovori z delavci ipd.

- S posebnimi ukrepi za preprečevanje mobbinga je dolžan delodajalec zagotoviti:
- Ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobbinga,
- Usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje pravil v zvezi z delom v družbi in strokovne etike.
-

• **člen**

Delavci lahko aktivno sodelujejo pri zagotavljanju uresničevanja preventivnih ukrepov za preprečevanja mobbinga s tem da:

- sodelujejo pri oblikovanju in uveljavljanju visoke kulture v družbi, pravil za ravnanja zaposlenih ter vrednostnih meril za obvladovanje mobbinga,
- spodbujajo partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh družbe,
- sodelujejo pri ocenjevanju ogroženosti in oblikovanju preventivnih ukrepov proti mobbingu,
- dvigujejo ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov mobbinga pri sodelavcih,
- so zaupniki zaposlenih v zvezi z morebitno izvajanjem mobbinga zoper zaposlenega oziroma skupine zaposlenih,
- stalno spremljajo stanje in razmere na tem področju ter na podlagi svojih ugotovitev ali na pobudo sodelavcev predlagajo in se vključujejo v razreševanje vprašanj mobbinga v družbi.

• **UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBBINGA**

• **člen**

Oseba, ki se sooči s mobbingom, naj skuša problem, ko se prvič pojavi, rešiti neformalno in naj od osebe, ki jo trpinči, naravnost zahteva naj z nezaželenimi ravnanjem preneha.

• **člen**

Kadar prizadevanja, da bi problem rešili neformalno, spodletijo ali kadar je rezultat nezadovoljiv, oziroma kadar so neformalni poizkusi, da bi rešili zadevo, neustrezni se postopek za razreševanje posameznega primera mobbinga začne na podlagi vročitve pisne vloge prizadetega posameznika, ki meni, da je žrtev mobbinga (v nadaljevanju: žrtev mobbinga), ali na pisno zahtevo vodje organizacijske enote, reprezentativnega sindikata.

• **člen**

Delodajalec je dolžan začeti reševati vlogo žrtve mobbinga brez odlašanja oziroma najkasneje v roku 7 dni od dneva prejema pisne vloge.

• **člen**

Ko je direktor družbe obveščen o zadevi, imenuje tričlansko komisijo, ki bo opravila predhodno notranjo preiskavo. V komisijo imenuje predstavnika / predstavnico delodajalca, predstavnika / predstavnico zaposlenih in osebo po lastni izbiri.

• **člen**

Glede na rezultate te preiskave in po zaslišanju domnevnega izvajalca mobbinga lahko delodajalec uprave sproži disciplinski postopek na podlagi Zakona o delovnih razmerjih in v tem primeru po opravljenem zaslišanju domnevnega izvajalca mobbinga lahko izreče ustrezno disciplinsko sankcijo. Če delodajalec na podlagi ugotovitev komisije ugotovi, da gre za hujšo ali ponavljajočo se kršitev, lahko izvajalcu mobbinga odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga (88. člen Zakona o delovnih razmerjih).

• **člen**

Žrtev mobbinga mora biti obveščena o dejavnostih, ki sledijo njeni vlogi.

• **člen**

Delodajalec je dolžan ustrezno zaščititi žrtev in izvesti vse potrebne ukrepe za preprečitev nadaljnjega izvajanja dejanj ali aktivnosti s katerimi se izvaja mobbing do zaposlenega.

- **člen**

- Delodajalec je dolžan v primeru, ko izve za mobbing v družbi, obravnavati zadevo s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo in v celoti zaščititi osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve.
- Osebam, ki niso vpletene, delodajalec ne sme razkrivati podrobnosti primera ali osebnih podatkov.

- **člen**

Delodajalec je dolžan spremljati nadaljnja ravnanja izvajalca ter počutje žrtve v delovni sredini tudi po prenehanju veljavnosti sprejetih ukrepov, vse dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje.

- **UKREPI ZARADI LAŽNE PRIJAVE MOBBINGA**

- **člen**

Delodajalec je dolžan v primeru lažne obtožbe sprožiti ustrezni disciplinski postopek oziroma uporabiti druge ukrepe v skladu s predpisi in temi navodili zoper osebo, ki je podala lažno prijavo, razen če ugotovi, da je bil vlagatelj utemeljeno v zmoti glede opredelitve dejanj oziroma ravnanj, ki jih je štel kot mobbing oziroma kot drugo nedovoljeno dejanje zoper zaposlene ali je bil zaveden.

- **člen**

Delodajalec lahko vlagatelju v primeru iz prejšnjega odstavka:

- poda pisno opozorilo zaradi zlorabe pravice do varstva pred mobbingom,
- poda pisna navodila oziroma odredbo za ravnanje,
- poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru, če gre hkrati za tako kršitev pogodbenih obveznosti, zaradi katerih zakon dovoljuje izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če gre hkrati za tako kršitev pogodbenih obveznosti, zaradi katerih zakon dovoljuje redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Rogaška Slatina, dne: 12. 4. 2013

Direktor Peter Volovšek