

Na podlagi 49. člena Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja – ZOFVI (Ur. l. RS, št. 16/2007-UPB5, 36/2008, 58/2009 (64/2009 popr., 65/2009 popr.), 20/2011, v nadaljevanju: ZOFVI) in v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02 in 103/2007, v nadaljevanju: ZDR) ravnateljica VVZ Kekec Grosuplje (v nadaljevanju ravnatelj) dne 14. 5. 2024 sprejemam

PRAVILNIK O PREPOZNAVANJU IN PREPREČEVANJU MOBBINGA IN DRUGIH OBLIK TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Ta pravilnik ureja način prepoznavanja in preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu – mobbing (v nadaljevanju: mobbing) in druge oblike trpinčenja na delovnem mestu, načine odpravljanja posledic mobbinga v javnem zavodu, ukrepe zoper izvajanje mobbinga ter ukrepe zoper lažne prijave mobbinga.

2. člen

Prepovedano je vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

3. člen

Cilji pravilnika so:

- 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, ter
- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen okvir za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov mobbinga v družbi.

4. člen

Določbe tega dogovora o mobbingu se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje 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

5. člen

Pojem mobbing v tem pravilniku označuje ravnanje iz 2. člena tega pravilnika 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 izpostavljene sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu.

Osnovne pojavne oblike mobbinga v zavodu so:

- mobbing nadrejenih (vodstvo zavoda in vodje določenih nalog ali skupin delavcev),
- mobbing med enakimi, kar pomeni, da se izvaja med sodelavci, ki so na isti hierarhični ravni (vsi zaposleni v zavodu ne glede na stopnjo in vrsto izobrazbe),
- mobbing skupine sodelavcev nad vodjo (določene delovne skupine, strokovnega aktiva ipd.) ali vodstvenimi delavci zavoda,
- mobbing staršev ali drugih zakonitih zastopnikov otrok do zaposlenih v zavodu,
- mobbing delavcev vrtca do otrok,
- mobbing drugih strank zavoda oziroma oseb, ki prihajajo v prostore zavoda oziroma so prisotni pri izvajanju dejavnosti zavoda na katerokoli lokaciji ali izvajajo stike z zaposlenimi v zavodu po službeni dolžnosti.

Podvrste osnovne oblike mobbinga med sodelavci so:

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

6. člen

Kot potencialna ravnanja mobbinga 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 (razen, če zaposleni krši vnaprej dogovorjena pravila o obravnavani temi ali krši dolžino svojega mnenja ipd.),
- onemogočanje izražanja mnenja,
- onemogočanje dostopa do informacij,
- 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),
- kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,
- nadlegovanje po telefonu oziroma e-pošti,
- 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 zavodu ogovori, ga le ta ignorira,
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedani pogovarjati se s posamezno osebo,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu.

Napadi na socialni ugled, kot na primer:

- širjenje govoric,
- ogovarjanje z hrbtom,
- poskusi smešenja posameznika,
- namigovanje na psihične težave (razen v okviru pooblastil delodajalca pri ugotavljanju delovne zmožnosti),
- poskus prisile v psihični pregled,
- norčevanje iz osebnih hib,
- oponašanje načina hoje, glasu, ali gest z namenom, da bi se koga osmešilo,
- napadanje političnega, ali verskega prepričanja,
- norčevanje iz zasebnega življenja ali osebnih lastnosti,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest (razen v skladu s pogodbo o zaposlitvi in predpisi),
- vloženi delovni naporji se podcenjujejo z namenom žalitve ali podcenjevanja,
- posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov, kričanja oziroma glasnega zmerjanja,
- posameznik je deležen poskusov neželenega spolnega zblíževanja li verbalnih spolnih ponudb.

Napadi na kakovost delovne ali 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 (razen v primerih v skladu s predpisi),
- 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 pod ravnijo nalog, ki jih mora opravljati v skladu s pogodbo o zaposlitvi z namenom deskreditacije,
- pošiljanje v pokoj ali grožnje z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (razen v skladu s predpisi).

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, ki se kaže v okviru njegovega doma ali na delovnem mestu,
- spolni napadi.

Druge podobna šikanozna ravnanja, če ustrezajo definiciji mobbinga iz prejšnjega člena.

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

7. člen

Preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobbingu so ključ za izboljšanje odnosov, delovne klime in uspešen razvoj javnega zavoda.

8. člen

(dolžnosti delodajalca)

V preventivnem smislu si bo delodajalec še posebej prizadeval za:

- učinkovito in jasno organizacijo dela (po potrebi bo še natančneje ali podrobneje opredelil naloge ali potrebne aktivnosti pri izvajanju določenih projektih ipd., odpravil morebitna nejasna ali nasprotujoča navodila za delo),
- izobraževanje zaposlenih v okviru svojih možnosti,
- vzpodbujanje odprte oziroma odkrite komunikacije na ustrezni kulturni ravni,
- razvijanje timske organizacijske kulture,
- celovite informiranosti o ciljih,
- izboljšanje delovnega vzdušja in
- drugo.

9. člen

(dolžnosti predstavnikov delavcev)

Predstavniki delavcev, to je člani sveta zavoda in sindikat zavoda oziroma nadzorni odbor sindikata in sindikalni zaupnik, lahko s svojim delovanjem aktivno sodelujejo pri zagotavljanju uresničevanja preventivnih ukrepov za preprečevanja mobbinga. Predstavniki delavcev lahko za preprečevanje pojava mobbinga v zavodu:

- sodelujejo pri oblikovanju in uveljavljanju visoke kulture v zavodu, pravil za ravnanja zaposlenih ter vrednostnih meril za obvladovanje mobbinga,
- spodbujajo partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh zavoda,
- 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 morebitnim 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 zavodu,
- izobražujejo in usposablajo člane sindikata za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem v primeru mobbinga.

IV. DELOVANJE PRI RAZREŠEVANJU PRIMEROV MOBBINGA

10. člen

Za obravnavo posameznih primerov mobbinga ter za pripravo programa ukrepov za njihovo reševanje 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 javnega zavoda 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 skupni odbor izvaja tudi neposredno. Skupni odbor način svojega delovanja podrobneje uredi s poslovnikom.

11. člen

Postopek za reševanje 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,
- reprezentativni sindikat na šoli,
- 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 soglašajo žrtev mobbinga, pravico poskusiti sporna razmerja med žrtvijo in izvajalcem oziroma izvajalci mobbinga razrešiti z neformalnimi oblikami posredovanja v okviru svojih pristojnosti, kot na primer:

- 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
- drugo.

12. 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. POSTOPEK ZA RAZREŠEVANJE PRIMEROV MOBBINGA

13. člen

Pristojni organ za razreševanje primera mobbinga v zavodu je ravnatelj. V primeru, da je podana pisna pritožba ali zahteva, v kateri je kot povzročitelj mobbinga naveden ravnatelj, rešuje pritožbo svet zavoda. Svet rešuje primere mobbinga smiselno po enakem postopku, po katerem v skladu s temi navodili postopek izvaja ravnatelj. V primeru odsotnosti ravnatelja zavoda izvaja ukrepe za reševanje primera mobbinga pomočnik ravnatelja. Ravnatelj zavoda:

- obravnava posamezne primere mobbinga,
- izvede postopek za ugotovitev vseh okoliščin v zvezi z navedbami in zatrjevanji izvajanja mobbinga ter v tem okviru tudi za ugotovitev resničnosti domnevnega mobbinga,
- pripravi program ukrepov za razreševanje posledic mobbinga ter morebitno nadaljevanje mobbinga,
- izvede morebitno potrebne sankcije zoper izvajalca/-e mobbinga.

14. člen

Postopek za reševanje posameznega primera mobbinga se začne, kot navedeno v 11. členu tega pravilnika. Pritožba mora biti obrazložena in podprta s čim več dokazi (na primer: navedbe prič, listinski dokazi, predmeti ipd.). Pritožbo oziroma pisno zahtevo se vroči ravnatelju zavoda.

15. člen

Ravnatelj zavoda nemudoma, najkasneje pa v roku 7 dni od vročitve pritožbe oziroma zahteve, opravi razgovor z žrtvijo mobbinga. Ob upoštevanju posameznega primera ravnatelj zavoda izbere način vodenja postopka, v okviru katerega:

- temeljito razišče problem,
- v ločenih ali skupnih pogovorih z izvajalcem mobbinga in žrtvijo ugotovi dejansko stanje in o njem naredi uradno zabeležko ter priloži morebitne listinske dokaze,
- opravi razgovor z morebitnimi pričami, prouči listinske in druge morebitne dokaze ter svetuje žrtvi, ki zaradi pritožbe ne sme biti zapostavljena,
- izvrševalca mobbinga pouči o pravnih posledicah dejanj mobbinga, ga pozove k opustitvi ravnanj s katerimi (je) izvaja mobbing,
- sprejme druge morebitne potrebne ukrepe v skladu s predpisi,
- zahteva javno opravičilo žrtvi mobbinga ali predlaga žrtvi in/ali izvajalcu drugo obliko dejanj za rehabilitacijo žrtve oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti v zavodu, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev notranjega komuniciranja v zavodu,
- sprejme in izvede moralne sankcije zoper izvajalca mobbinga (javne obsodbe in distanciranje, graje ipd.),
- izvede pravne ukrepe in po potrebi tudi pravne sankcije zoper izvajalca v skladu s predpisi,
- na željo žrtve le-to spremlja v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah pred drugimi organi za obravnavo dejanj, ki v zavodu pomenijo mobbing,
- spremlja nadaljnja ravnanja izvajalca ter počutje žrtve v delovni sredini tudi po prenehanju veljavnosti sprejetih ukrepov dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovev mobbinga, razen če žrtev sama izjavi, da to ni potrebno.

16. člen

Ravnatelj je dolžan odločiti o ukrepih za preprečitev nadaljevanja mobbinga in za odpravo posledic najkasneje v roku 30 dni od dneva, ko je izvedel za mobbing.

VI. PRAVNI UKREPI IN SANKCIJE ZOPER IZVAJALCA MOBBINGA

17. člen

Ravnatelj lahko v zvezi z ugotovljenim izvajanjem mobbinga zoper storilca ukrepa zlasti z naslednjimi ukrepi:

- mu poda pisno opozorilo zaradi izvajanja mobbinga in navodila za nadaljnje ravnanje,
- mu poda pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- mu poda pisna navodila oziroma odredbo za ravnanje, s katerim se doseže, da ne bo več izvajal mobbinga,
- izvede disciplinski postopek ter izreče disciplinski ukrep (opomin, javni opomin, denarna kazen, odvzem bonitet ipd.)
- dejanje prijavi policiji, če ima dejanje mobbinga vse znake kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti,
- ga za opravljanje dela razporedi na drugo lokacijo, če za to obstajajo možnosti v zavodu,
- mu poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru, če gre hkrati za tako kršitev pogodbenih obveznosti, zaradi katerih zakon dovoljuje odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- mu poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če je izpolnjena zakonska podmena (predhodno podano pisno opozorilo pred redno odpovedjo) in gre hkrati za tako kršitev pogodbenih obveznosti, zaradi katerih zakon dovoljuje odpoved pogodbe o zaposlitvi.

VII. UKREPI IN AKTIVNOSTI ZA ODPRAVO POSLEDIC MOBBINGA ŽRTVE

18. člen

Ravnatelj lahko v zvezi z ugotovljenim izvajanjem mobbinga za odpravo škodljivih posledic za žrtev v skladu z možnostmi in predpisi, veljavnimi za zavod, zlasti:

- razporedi delo žrtve mobbinga na drugo lokacijo ali v drugo skupino, če za to obstajajo možnosti v zavodu,
- predlaga žrtvi zaposlitev na drugem delovnem mestu v zavodu, če za to obstajajo možnosti in so izpolnjeni zakonski pogoji,
- odobri plačan oziroma neplačan dopust žrtvi v skladu s predpisi oziroma kolektivno pogodbo za psihično rehabilitacijo zaradi posledic mobbinga,
- odobri plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- odobri plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine.

VIII. UKREPI ZARADI LAŽNE PRIJAVE MOBBINGA

19. člen

Ravnatelj lahko v primeru, da ugotovi, da je zaposleni ali pooblaščen predlagatelj podal lažno pritožbo oziroma lažno zahtevo za reševanje mobbinga, zoper vlagatelja ukrepa kot v primeru, da je vlagatelj storil kršitev delovnih obveznosti, 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. Ravnatelj lahko vlagatelju v primeru iz prejšnjega odstavka:

- poda pisno opozorilo zaradi zlorabe pravice do varstva pred mobbingom, mu poda pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- mu poda pisna navodila oziroma odredbo za ravnanje,

- izvede disciplinski postopek ter izreče disciplinski ukrep (opomin, javni opomin, denarna kazen, ipd.)

IX. KONČNE DOLOČBE

20. člen

Ta pravilnik prične veljati naslednji dan po objavi na oglasni deski zavoda. Navodila so vedno na vpogled v tajništvu zavoda in reprezentativnem sindikatu.

21. člen

Vsi zaposleni se morajo podrobno seznaniti s temi navodili najkasneje v roku 30 dni od njihove uveljavitve in o tem podati pisno izjavo v tajništvu zavoda.

Grosuplje, 14.5. 2024

Ravnateljica
Darja Zorec