

Na podlagi 15. a člena Zakona o javnih uslužbencih ter na podlagi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02 in 103/07) je direktor Slovenske filharmonije, Damjan Damjanovič dne 31.5.2011 sprejel naslednji

Pravilnik o ravnanju in ukrepih za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu (mobbing) ter odpravo njegovih posledic

I. OPREDELITEV

1. člen

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

2. člen

Osnovni namen in cilj tega pravilnika je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov mobbinga v delovnem okolju (izjemno škodljive posledice za žrtev, sodelavce in zavod), tako pri delodajalcu kot pri zaposlenih,
- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj mobbinga,
- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen okvir (dokument) za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov mobbinga v zavodu,
- zagotoviti medsebojne odnose med zaposlenimi, med zaposlenimi in njihovimi nadrejenimi, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebne dostojanstvu vseh zaposlenih,

3. člen

Delavci po tem pravilniku so vsi zaposleni (delavci in vodstvo) v javnem zavodu Slovenske filharmonije, ki izvajajo delo v zavodu ne glede na obliko in trajanje pogodbenega razmerja z zavodom.

II. DEFINICIJA pojma »trpinčenje na delovnem mestu« oz. MOBBING

4. člen

Mobbing (šikaniranje oziroma duševno ali drugačno trpinčenje na delovnem mestu) predstavlja kršitev človekovega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in je nezdružljiv z zeleno sodelovalno kulturo v zavodu.

Določbe tega pravilnika o mobbingu se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje zaposlenih ali drugih oseb oziroma skupine oseb, določenih s tem pravilnikom, v zvezi z morebitnimi pojavi spolnega ali drugega nadlegovanja na delovnem mestu ter diskriminacijo zaradi spola, rase, barve kože, starosti,

zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu ali svetu delavcev, nacionalnega ali socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

5. člen

Trpinčenje na delovnem mestu oz. mobbing 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 mobbing 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 (na primer vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev) izpostavljene sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu.

6. člen

Osnovne pojavne oblike mobbinga so:

1. mobbing od zgoraj navzdol, kar pomeni, da ga izvajajo nadrejeni (vodstvo zavoda in vodje določenih nalog ali skupin delavcev) nad podrejenimi,
2. 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),
3. mobbing od spodaj navzgor, kar pomeni, da ga izvaja skupina sodelavcev nad vodjo (določene delovne skupine, strokovnega aktiva ipd.) ali vodstvenimi delavci zavoda,

Podvrste osnovne oblike mobbinga med sodelavci so:

1. posameznik proti posamezniku,
2. skupina proti skupini,
3. skupina proti posamezniku.

7. člen

Kot potencialna mobbing ravnanja po tem pravilniku 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,
 - dogovorjena pravila o obravnavani temi ali dolgosti podajanja svojega mnenja ipd.,
 - onemogočanje izražanja mnenja,

- onemogočanje dostopa do kakršnihkoli 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),
- 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, trojanski konji itd.).

2. 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 prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
- splošno ignoriranje v zavodu,
- 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 (razen v okviru pooblastil delodajalca pri ugotavljanju delovne zmožnosti),
- 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 (razen v skladu s pogodbo o zaposlitvi in predpisi),
- vloženi delovni naporji se podcenjuje z namenom žalitve ali podcenjevanja,
- posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov, kričanja oziroma glasnega zmerjanja,
- posameznik je deležen poskusov neželenega spolnega zblževanja 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 (razen v primerih v skladu s predpisi),
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,

- dodeljevanje nalog daleč pod ravniyo 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 ravniyo nalog, ki jih mora opravljati v skladu s pogodbo o zaposlitvi z namenom diskreditacije,
- »pošiljanje« v pokoj ali grožnje z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (razen v skladu s predpisi);

5. 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;

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

III. PREPOVEDI

8. člen

Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu oz. mobbing.

Izvajanje mobbinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti in motnjo v delovnem procesu.

Lažna prijava mobbinga pomeni kršitev delovnih obveznosti in motnjo v delovnem procesu.

IV. PREVENTIVNO DELOVANJE

9. člen

Preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobbingu sta eden od pogojev dobrega sodelovalnega in delovnega vzdušja v zavodu ter uspešnega vsestranskega razvoja vsakega posameznega zaposlenega v zavodu.

Vodstvo zavoda in vsi zaposleni so dolžni prizadevati si za splošno dobro in še boljše psihosocialno delovno okolje in visoko razvit kulturno-vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj mobbinga v zavodu.

Dolžnosti delodajalca ter vodstva zavoda

10. člen

V okviru že navedenih ukrepov v tem pravilniku bo vodstvo zavoda v preventivnem smislu še nadalje delovalo ali v okviru možnosti še izboljšalo aktivnosti ali/in uvedlo nove aktivnosti na področju:

a) Organizacije dela:

- izboljšanje učinkovite in jasne organizacije dela (po potrebi bo še natančneje ali podrobneje opredelilo naloge ali potrebne aktivnosti pri izvajanju določenih projektov ipd., odpravilo morebitna nejasna ali nasprotujoča navodila za delo),
- izboljšanje možnosti za izobraževanje,
- vzpodbujanje odprte oziroma odkrite komunikacije na ustrezni kulturni ravni,
- razvijanje timske organizacijske kulture,
- celovito informiranje o ciljih,
- izboljšanje delovnega vzdušja ipd.

b) Vodenja dela:

- izboljšanje ustreznega načina vodenja,
- seznanjanje zaposlenih z organizacijskimi cilji,
- dosledno izvajanje odgovornosti in pristojnosti vodstva zavoda pri reševanju konfliktov,
- jasna določitev normativov oziroma drugih norm in vrednotenja dela na vseh ravneh,
- jasna določitev posledic kršitve pravil v zvezi z delom v zavodu in strokovne etike,
- nenehna pozornost vodstva na dogajanja v zavodu, vsakodnevni pogovori z delavci ipd.

c) Uvedbe posebnih ukrepov za preprečevanje mobbinga:

- usposobitev vodstva zavoda za zgodnje prepoznavanje mobbinga in ustrezno ukrepanje,
- ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobbinga,
- usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje pravil v zvezi z delom v zavodu in strokovne etike,
- vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobbingu, ipd.

Preventivno delovanje predstavnikov delavcev

11. člen

Predstavniki delavcev, lahko s svojim delovanjem aktivno sodelujejo pri zagotavljanju uresničevanja preventivnih ukrepov za preprečevanje mobbinga.

Predstavniki delavcev za preprečevanje pojava mobbinga v zavodu izvajajo naslednje:

- sodelujejo pri oblikovanju in uveljavljanju visoke kulture v zavodu, oblikovanju in uveljavljanju pravil 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,

Preventivno delovanje delavcev

12. člen

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

V. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBBINGA

Temeljna pravila za razreševanje primerov mobbinga

13. člen

V primeru, da vodstvo zavoda izve za pojav mobbinga v zavodu, takoj ustrezno zaščiti žrtev in izvede vse potrebne ukrepe za preprečitev nadaljnjega izvajanja dejanj ali aktivnosti, s katerimi se izvaja mobbing do zaposlenega.

Hkrati sprejme ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic mobbinga in povrnitev nekdanjega ugleda žrtve.

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

V primeru odsotnosti direktorja izvaja aktivnosti za prenehanje mobbinga ter odpravo posledic oseba, ki jo direktor pooblasti ali druga oseba, ki ga nadomešča v času odsotnosti.

14. člen

Direktor zavoda bo v zvezi z odpravljanjem posledic mobbinga:

- vsem zaposlenim priznal pravico do pritožbe zaradi domnevnega mobbinga in zagotovil njeno ustrezno obravnavo, posamezen primer pa bo obravnaval in reševal tudi na podlagi zahteve reprezentativnega sindikata v zavodu,
- problem mobbinga bo obravnaval s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo in bo v celoti zaščitil osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,

- osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrival nikakršnih podrobnosti primera ali osebnih podatkov,
- pritožbe bo pričel reševati brez odlašanja,
- vsem vpletenim bo zagotovil pošteno zaslišanje in obravnavo,
- preveril bo resničnost obtožb in bo v primeru lažne obtožbe sprožil ustrezní postopek oziroma uporabil druge ukrepe v skladu s predpisi in tem pravilnikom,
- proti izvajalcem mobbinga bo po potrebi ustrezno ukrepal oziroma izvedel aktivnosti, ki so dopustne v skladu s predpisi,
- vsem vpletenim bo dopuščal zunanjo strokovno pomoč.

Postopek za razreševanje primerov mobbinga

15. člen

Pristojni organ za razreševanje primera mobbinga je direktor zavoda ali druga z njegove strani pooblašena oseba.

Direktor 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.

16. člen

Postopek za razreševanje posameznega primera mobbinga se začne na podlagi vročitve pisne pritožbe prizadetega posameznika, ki meni, da je žrtev mobbinga (v nadaljevanju: žrtev mobbinga), na zahtevo direktorja, na zahtevo žrtvi mobbinga nadrejenega vodstvenega delavca ali na zahtevo reprezentativnega sindikata.

Pritožba mora biti obrazložena in s čim več dokazi (na primer: navedbe prič, listinski dokazi, predmeti ipd.), če obstajajo.

Pritožbo oziroma pisno zahtevo se vroči direktorju zavoda ali pooblašeni osebi za sprejem pošiljk.

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

17. člen

Direktor sme v primeru, da s tem izrecno pisno soglašá prizadeti posameznik, pred sprožitvijo postopka pred direktorjem zavoda poskusiti sporna razmerja med domnevno žrtvijo in izvajalcem oziroma izvajalci mobbinga razrešiti z neformalnimi oblikami posredovanja v okviru svojih pristojnosti (razgovori, opozorila, priporočila, nasveti, graje, zahteve za javno opravičilo ipd.).

18. člen

Direktor zavoda, najkasneje v roku 15 dni od vročitve pritožbe oziroma zahteve, opravi razgovor z žrtvijo mobbinga.

Ob upoštevanju posameznega primera direktor zavoda izbere način vodenja postopka v okviru katerega:

- temeljito razišče problem,
- v ločenih ali skupnih pogovorih (izvajalec mobbinga in žrtev) ugotovi dejansko stanje in o njem naredi uradno zabeležko ter morebitne listinske dokaze,
- opravi razgovor - zaslišanje prič, prouči listinske in druge morebitne dokaze idr.,
- žrtvam svetuje in jih podpre (žrtev zaradi pritožbe ne sme biti zapostavljena),
- izvajalca pouči o pravnih posledicah dejanj mobbinga, ga pozove k opustitvi ravnanj s katerimi (je) izvaja(l) 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 izvajalce mobbinga (javne obsodbe in distanciranje, graje ipd.),
- izvede pravne ukrepe in po potrebi tudi pravne sankcije zoper izvajalce v skladu s predpisi,
- spremlja nadaljnja ravnanja izvajalca ter počutje žrtve v delovni sredini tudi po prenehanju veljavnosti sprejetih ukrepov dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobbinga, razen če žrtev sama zahteva, da preneha s spremljanjem.

19. člen

Direktor zavoda odloči o ukrepih za preprečitev nadaljevanja mobbinga in za odpravo posledic za žrtev najkasneje **v roku 30 dni** od dneva ko je izvedel za mobbing.

Pravni ukrepi in sankcije za izvajanje mobbinga zoper izvajalca

20. člen

Izvajanje mobbinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

Zoper storilca mobbinga se lahko izvedejo vsi ukrepi, ki se lahko v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih izrečejo zaradi kršitve pogodbenih obveznosti ali obveznosti iz delovnega razmerja.

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

- 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,
- mu poda pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,

- mu poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če je izpolnjen zakonski pogoj (predhodno podano pisno opozorilo pred redno odpovedjo),
- mu poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru, če gre hkrati za tako kršitev pogodbenih obveznosti zaradi katerih je možna izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- prijavi policiji, če ima dejanje mobbinga vse znake kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti,
- razporedi delo izvajalca mobbinga na drugo lokacijo, če za to obstajajo možnosti v zavodu in je to skladno z delovno pravno zakonodajo.

Ukrepi in aktivnosti za odpravo posledic žrtev mobbinga

21. člen

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

- razporedi delo žrtve mobbinga na drugo lokacijo ali v drugo skupino, če za to obstajajo možnosti v zavodu in je to v skladu z delovno pravno zakonodajo,
- 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 obdolžitvev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine.

VI. UKREPI ZRADI LAŽNE PRIJAVE MOBBINGA

Pravni ukrepi in sankcije za lažno prijavo mobbinga

22. člen

Lažna prijava mobbinga pomeni kršitev delovnih obveznosti in motnjo v delovnem procesu.

23. člen

Direktor zavoda lahko v primeru, da ugotovi, da je zaposleni ali pooblaščen predlagatelj podal lažno pritožbo oziroma lažno zahtevo za reševanje mobbinga zoper vlagatelja ukrepa kakor, da je 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.

Direktor zavoda lahko vlagatelju v primeru iz prejšnjega odstavka:

- poda opozorilo,
- poda pisna navodila oziroma odredbo za ravnanje,
- poda pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če je izpolnjen zakonski pogoj (predhodno podano pisno opozorilo pred redno odpovedjo),
- izvede disciplinski postopek ter izreče disciplinski ukrep.

VII. KONČNE DOLOČBE

24. člen

Ta pravilnik prične veljati osmi dan po njegovem sprejetju in objavi na oglasni deski zavoda.

Pravilnik je na vpogled v tajništvu zavoda.

Slovenska filharmonija
direktor Damjan Damjanovič

Ljubljana, dne 31.5.2011



Ta pravilnik prične veljati dne 8.6.2011.