

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

**PRAVNO VARSTVO  
PRED MOBINGOM**

Mateja Furlan

Koper, 2010

Mentorica: doc. dr. Valentina Franca



## POVZETEK

V zadnjem času se tudi v Sloveniji vse bolj pogosto omenja besedo mobing. Pri tovrstni obliki nasilja na delovnem mestu posameznik ali skupina z negativnimi dejanji vpliva na posameznikovo zdravje, njegovo počutje in zadovoljstvo v delovnem okolju. Vzroke, ki privedejo do mobinga, je treba iskati tako pri žrtvi, storilcu kot tudi pri organizaciji. Posledice nasilja na delovnem mestu so za žrtev lahko zelo hude. Pojavijo se lahko psihične težave in obolenja, slabša socialna varnost, izguba službe. Tudi organizacija občuti velike finančne in kadrovske izgube. Pojav mobinga je v Sloveniji urejen tako z mednarodnimi pravnimi direktivami kot tudi z domačimi zakoni. Na mednarodni ravni urejajo mobing Evropska socialna listina in različne direktive Evropske unije, na nacionalni ravni pa Ustava RS, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Zakon o javnih uslužbencih in Kazenski zakonik. Z izvajanjem ustreznih preventivnih ukrepov, kot je sprejem ustrezne organizacijske politike, ustrezno in zadostno informiranje ter ozaveščanje zaposlenih, se lahko pojavu mobinga izognemo in ga preprečimo.

*Ključne besede:* mobing, žrtev mobinga, psihično nasilje, posledice mobinga, pravno varstvo, pravni viri

## SUMMARY

Recently, the word mobbing is increasingly mentioned also in Slovenia. In such form of violence in the workplace individual or a group affect on the individual's health, welfare and satisfaction in the workplace. The factors that lead to a mobbing action is necessary to search for the victim, offender and organization. Consequences of workplace can be very serious for the victim. There may be psychological problems and disorders, lower social security and the victim can lose the job, also the organization is experiencing significant financial and human losses. In Slovenia mobbing phenomenon is governed by international legal directives and domestic laws. At the international level is governed by the European Social Charter and various European Union directives, on a national level the mobbing is governed by the Constitution of the Republic of Slovenia, Labour relations Act, The principle of equal treatment, Law on civil servants and the Penal Code. With the implementation of appropriate preventive measures, such as the adoption of appropriate organization policies, appropriate and sufficient information and awareness of employees, the mobbing can be avoided and prevented.

*Key words:* mobbing, the victim of mobbing, psychological violence, the consequences of mobbing, legal protection, legal resources

**UDK:** 658.310.42.364.636(043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Oprelitev mobinga na delovnem mestu</b> .....	<b>5</b>
2.1	Oprelitev mobinga .....	5
2.1.1	Vrste mobinga .....	6
2.2	Vzroki za mobing .....	8
2.3	Posledice mobinga .....	11
2.4	Prisotnost mobinga na delovnem mestu .....	13
<b>3</b>	<b>Pravno varstvo pred mobingom</b> .....	<b>15</b>
3.1	Mednarodni pravni viri .....	15
3.2	Domači pravni viri .....	19
3.3	Ukrepi v primeru mobinga na delovnem mestu .....	27
3.3.1	Pravni ukrepi .....	27
3.3.2	Preventivni ukrepi za preprečevanje mobinga .....	29
3.4	Pravno varstvo pred mobingom v izbranih državah Evropske unije .....	32
<b>4</b>	<b>Sklep</b> .....	<b>39</b>
	<b>Literatura</b> .....	<b>41</b>
	<b>Pravni viri</b> .....	<b>41</b>
	<b>Drugi viri</b> .....	<b>42</b>
	<b>Priloge</b> .....	<b>45</b>



## **SLIKE**

Slika 2.1	Delavci, podvrženi zastraševanju, po državah EU (v %) .....	14
-----------	-------------------------------------------------------------	----

## **TABELE**

Tabela 2.1	Vzroki za mobing po skupinah.....	9
Tabela 2.2	Posledice mobinga.....	11
Tabela 2.3	Stroški mobinga za organizacijo na delovnem mestu računovodje.....	13

**Krajšave**

EU	Evropska unija
KZ	Kazenski zakonik
RS	Republika Slovenija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZUNEO	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja



## 1 UVOD

V sodobnem času vse bolj zaznavamo, da zaposleni ne gredo v službo vedno z navdušenjem in veseljem. Organizacije si prizadevajo preživeti v vedno močnejšem konkurenčnem okolju in postati najboljše med najboljšimi, zato izvajajo dodaten pritisk na zaposlene, kar povečuje konkurenco med zaposlenimi, odnosi se zaostrujejo, stres narašča, nasilje na delovnem mestu pa se povečuje.

Psihično nasilje na delovnem mestu ni nič novega, vendar se v zadnjem desetletju vse več piše in govori o tem. Delovno okolje, v katerem prevladuje ustrahovanje, sovražni odnosi, tekmovalnost in spletke, je idealen prostor za pojav mobinga. Prevedemo ga lahko kot »psihosocialno nasilje«, ki ga izvajajo sodelavci s svojim etično spornim vedenjem do posameznika ali podskupine in se pojavlja na vseh ravneh delovnih odnosov, s strani nadrejenih, podrejenih ali med seboj enakovrednimi sodelavci (Bilban 2008).

Enotne definicije mobinga ni. Prvi je mobing opredelil švedski psiholog Heinz Leymann (Mlinarič 2007), ki je po večletnem opazovanju zaposlenih ugotovil, da je mobing motena komunikacija na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnemu in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom, da se jo izrine iz delovne sredine.

V državah Evropske unije je bilo narejenih več raziskav o mobingu, ki so pokazale, da je bilo samo v letu 2000 več kot devet odstotkov zaposlenih v Evropski uniji žrtev mobinga, kar je več kot 12 milijonov ljudi (Žaler 2007). V Sloveniji je prvo raziskavo o mobingu opravil Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa Univerzitetnega kliničnega centra v Ljubljani. Anketa, ki jo je izpolnjevalo 1366 zaposlenih, je pokazala, da je bila dobra desetina vprašanih izpostavljena trpinčenju na delovnem mestu, petina pa je bila priča trpinčenju (Novak 2008).

Mobing je predmet obravnave tudi v pravnih aktih. Evropska unija je sprejela različne direktive ter druge listine in ukrepe, s katerimi opredeljuje dolžnost delodajalcev, da zaščitijo zaposlene pred nadlegovanjem in nasiljem na delovnem mestu.

Direktiva 89/391/EGS Sveta Evrope z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (Uradni list L 183, 1989) v petem členu določa, da je delodajalec dolžan v vseh pogledih zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. Še bolj jasna je Evropska socialna listina, ki zavezuje vse članice Evropske unije, da delavce zaščitijo pred negativnimi in žaljivimi dejanji. V 26. členu, kjer govori o pravici do dostojanstva pri delu, zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo osveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi

dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, in sprejemajo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem (Mlinarič 2006).

V Sloveniji je problematika mobing urejena z Ustavo Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06), zakonodajo s področja delovnih razmerij, posredno pa tudi v drugih aktih in predpisih.

Ustava v poglavju o človekovih pravicah in svoboščinah, natančneje v 34. členu, določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. To ne zavezuje zgolj državnih oblasti v odnosu do posameznika, temveč tudi delodajalca v odnosu do delavca. To je potrdilo tudi Ustavno sodišče RS (odločba US VI, 183, U-I-25/95, Uradni list 5/98), kjer je navedlo, da pravica do osebnega dostojanstva in varnosti vključuje prepoved ponižujočega ravnanja, možnost poklicnega in osebnega razvoja, doseganje in razvoj statusa, položaja oziroma ugleda v delovnem in življenjskem okolju in eksistenčno varnost.

Državni zbor Republike Slovenije je oktobra 2007 sprejel spremembe in dopolnitve Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02, 103/07). Zakonu je bil dodan nov člen 6a, ki obsega prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

Po četrtem odstavku člena 6a je prepovedano ponavljajoče ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, ki je usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Z novo novelo Zakona o delovnih razmerjih je tudi v Sloveniji, tako kot v ostalih članicah Evropske unije, mobing zakonsko urejen. Pred novelo ZDR iz leta 2007 zaščita pred mobingom ni bila ustrezno urejena, čeprav je ta zakon v svojem 45. členu urejal varovanje dostojanstva delavcev pri delu, vendar je omenjena določba usmerjena predvsem na neželena ravnanja spolne narave in ne na psihično nasilje na delovnem mestu.

Konec leta 2008 so začele veljati spremembe Kazenskega zakonika (Uradni list RS, št. 63/94, 70/94, 23/99, 40/04, 95/04 – uradno prečiščeno besedilo, 55/08, 66/08), ki so prinesle kar nekaj novosti tudi na področju psihičnega nasilja na delovnem mestu. V 22. poglavju o kaznivih dejanjih zoper delovnega razmerja in socialne varnosti, natančneje v 197. členu, je določeno, da se osebo, ki na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, kaznuje z zaporom do dveh let, če pa ima dejanje za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilca kaznuje do treh let.

Poleg tega so spremembe ZDR do delodajalca glede zagotavljanja varnega delovnega okolja zaposlenih precej stroge. Delodajalec mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred mobingom na delovnem mestu. Če zaposleni zatrjuje, da se nad

njim izvaja mobing, mora delodajalec dokazati, da je storil vse potrebno, da se to ne bi zgodilo. Če ne more dokazati, je zaposlenemu odškodninsko odgovoren.

Poleg Ustave in Zakona o delovnih razmerjih pa mobing urejajo še Zakon o javnih uslužbencih (ZJU, Uradni list RS, št. 56/02, 23/05, 35/05 – ur. p. b., 113/05, 32/06 ur. p. b., 33/07, 63/07 ur. p. b., 65/08) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Uradni list RS, št. 56/99, 64/01). ZJU v poglavju Temeljne določbe in načela, natančneje v 1. odstavku 31. člena, določa, da mora delodajalec uradnika varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela.

ZVZD v 5. členu drugega poglavja o temeljnih načelih določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. V okviru te zahteve mora delodajalec izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi.

Številni mednarodni in domači pravni viri pa niso dovolj za zaščito zaposlenih pred nezaželenim mobingom na delovnem mestu. Treba je povečati zavedanje med zaposlenimi, jih ustrezno podučiti in usposobiti za prepoznavanje mobinga ter spodbuditi delodajalce za ureditev delovnega okolja brez nezaželenega vedenja.

Problem, na katerega se bom v diplomski nalogi osredotočila in s katerim se spopadajo tudi žrtve mobinga, je dolgotrajna in trnova pot reševanja tovrstnih problemov na sodišču. Potrebno je dolgotrajno zbiranje dokazov o negativnih dejanjih, zapisovanje dnevnika in vanj beležiti točne datume nedopustnih dogodkov.

Namen diplomskega dela je na podlagi obstoječe literature in virov preučiti pravno ureditev mobinga v Sloveniji ter jo primerjati z mednarodno ureditvijo, zlasti aktov Evropske unije, Sveta Evrope in Mednarodne organizacije dela.

Cilji diplomskega dela pa so sistematično predstaviti pravne vidike mobinga, analizirati zakone in druge domače ter mednarodne predpise, ki urejajo mobing, primerjati pravno varstvo pred mobingom na podlagi domačih in mednarodnih pravnih aktov in ugotoviti, kakšne so pravne možnosti za žrtev mobinga. Za pisanje teoretičnega dela bom proučila pojav mobinga in pravno varstvo pred njim, tako da bom zbrala ustrezno literaturo in podatke. Zbrano gradivo bom nato natančno prebrala, analizirala, interpretirala in ga smiselno vključila v diplomsko delo. Za iskanje literature in ostalega gradiva bom uporabila splet, virtualne in tradicionalne knjižnice.

Pri pisanju bom uporabila predvsem metodo deskripcije. Za navajanje citatov in navedb drugih avtorjev bom uporabljala metodo kompilacije, za primerjanje pravnega varstva pred mobingom v Sloveniji in v mednarodni pravni ureditvi pa komparativno metodo.

Pri pisanju diplomskega dela sem izhajala iz predpostavk:

- mobing je v Sloveniji, tako kot tudi v ostalih državah, zelo razširjen,
- mobingu se je mogoče izogniti s pravimi preventivnimi ukrepi,
- zaposleni so premalo ozaveščeni o pojavu mobinga, o njegovih posledicah, sankcijah in o pravnih možnostih, ki jih ima žrtev,
- mobing lahko povzroči hude zdravstvene težave in
- vzroki za nastanek mobinga so lahko tako pri posamezniku kot tudi v organizaciji.

Pri pisanju diplomskega dela se bom omejila na pravne akte, ki urejajo mobing v Sloveniji, pri proučevanju pravnega varstva pred mobingom v tujini pa se bom omejila le na države članice Evropske unije.

Diplomsko delo sem razdelila na tri poglavja. Prvo poglavje predstavlja uvod diplomskega dela, v katerem sem predstavila pojav mobinga in pomembne pravne akte, ki urejajo področje mobinga v Sloveniji. V drugem poglavju pa sem opredelila pojem mobing, predstavila vrste mobinga glede na smer izvajanja, predstavila vzroke, zaradi katerih se mobing najpogosteje pojavlja, in posledice, ki jih dejanja mobinga povzročajo tako posameznikom, sodelavcem kot tudi organizaciji. Tretji del pa obsega pravno varstvo pred mobingom. Najprej sem predstavila mednarodno in nacionalno ureditev pravnega varstva pred mobingom, nato pa sem predstavila še pravno varstvo pred mobingom v posameznih državah Evropske unije. V to poglavje sem zajela še ukrepe v primeru pojava mobinga na delovnem mestu, in sicer pravne poti za žrtev mobinga, preventivne ukrepe za preprečevanje mobinga v organizaciji ter nasvete žrtvam mobinga.

## 2 OPREDELITEV MOBINGA NA DELOVNEM MESTU

S pojavom mobinga se srečujemo vsak dan, vendar se tega pogosto sploh ne zavedamo. Za uspešno razumevanje in prepoznavanje mobinga je treba najprej definirati besedo mobing, predstaviti vrste mobinga, njegove vzroke in posledice.

### 2.1 Opredelitev mobinga

Po vsem svetu zaradi različnih oblik nasilja trpi na milijone zaposlenih. Organizacije skušajo v vedno močnejšem konkurenčnem boju preživeti in postati najboljše, pri tem pa izvajajo pritisk na zaposlene, kar povečuje konkurenco med samimi zaposlenimi, odnosi med sodelavci se stopnjujejo, stres narašča in posledično se povečuje nasilje na delovnem mestu.

Beseda mobing se je v svetu in pri nas že zelo udomačila, označuje pa dalj časa trajajoče neprimerno ravnanje z zaposlenimi ali večjim številom zaposlenih, kar jim ogroža zdravje in varnost (Mlinarič 2007).

Enotne definicije mobinga ni. Beseda izhaja iz angleškega glagola »to mob«, ki v slovenskem prevodu pomeni planiti na, napasti, lotiti se koga, pa tudi sodrga, drhal. Švedski delovni psiholog nemškega rodu Heinz Leymann (1996) je več let opazoval enako obnašanje v delovnih okoljih in leta 1984 prvi podal strokovno definicijo mobinga. Ugotovil je, da je mobing motena komunikacija na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb, z namenom, da se jo izrine iz delovne sredine (Mlinarič 2007).

Leymannova opredelitev je le ena izmed mnogih, saj enotne definicije mobinga ni. Vsak konflikt pa še ne pomeni pojava mobinga. Ljudje smo zelo različni med seboj, imamo različne poglede, cilje, različno razmišljamo in različno vidimo stvari, zato ni nič nenavadnega, da v vsakdanjem stiku z drugimi ljudmi prihaja do konfliktnih situacij. Konflikt je le prva faza oziroma osnova, iz katerega se kasneje lahko razvije mobing, če se ga ne ignorira in se ga ne poskuša rešiti. O mobingu lahko govorimo šele takrat, ko so napadi sistematični in pogosti, po mnenju Leymanna naj bi se le-ta dogajal vsaj enkrat tedensko in trajal daljše časovno obdobje, najmanj šest mesecev. Ta dejanja pa na posameznikih pustijo resne posledice, tako psihične, fizične kot socialne (Leymann 1996).

Leymann je opredelil kar 45 različnih tipičnih načinov vedenja, značilnih za psihično nasilje, ki jih lahko razdelimo v pet skupin (Česen 2009):

1. *Napadi na izražanje oziroma komuniciranje:* omejevanje možnosti komuniciranja z nadrejenimi in s sodelavci, prekinjanje govora, jemanje besed, kričanje oziroma zmerjanje, nenehno kritiziranje dela, pisne grožnje, izmikanje neposrednim stikom, odklonilne geste in pogledi, kritiziranje osebnega življenja in dela.
2. *Ogrožanje osebnih socialnih stikov:* ignoriranje, ko žrtev koga sama nagovori, sodelavci imajo prepoved pogovora z žrtvijo, z žrtvijo se nihče noče več pogovarjati, premestitev v delovne prostore stran od sodelavcev.
3. *Ogrožanje ter napadi na osebni ugled:* obrekovanje za hrbtom, širjenje govoric, izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik, norčevanje iz telesne hibe, zasebnega življenja in narodnosti, siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest, dvom v poslovne odločitve žrtve, delovni naporji so ocenjeni napačno oziroma žaljivo.
4. *Napadi na kakovost del:* žrtev ne dobiva več delovnih nalog, dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog, preveč zahtevnih nalog z namenom diskreditacije, dodeljevanje nalog, ki žalijo osebno dostojanstvo.
5. *Napadi na zdravje:* dodeljevanje zdravju škodljivih nalog, grožnje s fizičnim nasiljem, fizično nasilje za discipliniranje žrtve, fizično zlorabljanje, povzročanje škode in stroškov žrtvi, spolni napadi.

### **2.1.1 Vrste mobinga**

Glede na smeri izvajanja mobinga delimo mobing na (Kostelić-Martić 2007, 26):

- horizontalni in
- vertikalni.

O *horizontalnem mobingu* govorimo takrat, ko se izvaja med zaposlenimi na isti hierarhični ravni. Občutek ranljivosti, ljubosumja ali zavisti lahko pri posamezniku vzpodbudi željo, da se nekoga odstrani iz organizacije. Pogosto je v ospredju prepričanje, da bo z njegovo odstranitvijo iz delovnega okolja nekdo drug napredoval. Tako si pogosto celotna skupina delavcev zaradi notranjih problemov, napetosti, ljubosumja izbere žrtveno jagnje, na katerem želijo dokazati, da so močnejši in sposobnejši (Kostelić-Martić 2007, 27–28). Žrtev doživlja napade na svojo osebnost, srečuje se z lažnimi govoricami, poniževanjem, podtikanjem, zadrževanjem pomembnih podatkov za delo in nazadnje s socialno izolacijo (Pahor 2007).

Pri mobingu med sodelavci lahko ločimo tri podvrste (Tkalec 2006):

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

Pri odnosu *posameznik proti posamezniku* napadalec napade žrtev, ostali zaposleni pa stojijo ob strani in zgolj opazujejo dogajanje. S svojo pasivnostjo pripomorejo k dejanju napadalca.

V primeru *skupina proti posamezniku* pa gre največkrat za vzrok, kot so različni cilji, pomembnost naloge, ki je posamezniku zaupana, čeprav ne ustreza njegovemu znanju in sposobnostim, ali pa njegovo znanje in sposobnost popolnoma ustrezata, vendar gre za nevoščljivost sodelavcev.

Mobing pa lahko izvaja tudi *skupina nadrejenih nad skupino delavcev ali skupina delavcev nad drugo skupino delavcev* na isti hierarhični ravni, kar pa ni zelo pogosto.

O vertikalnem mobingu pa govorimo takrat, kadar (Kostelić-Martić 2007, 26 ):

- vodja izvaja mobing nad podrejenimi sodelavci,
- vodja izvaja mobing nad enim sodelavcem, nato nad drugim, dokler ne uniči celotne skupine (temu z drugo besedo rečemo »bossing« ali »bullying«),
- skupina sodelavcev izvaja mobing nad vodjo (ang. staffing).

*Bossing* oziroma šikaniranje podrejenih s strani nadrejenih je bolj prefinjena oblika mobinga, kjer sicer ni prisotne brutalnosti, vseeno pa podrejeni doživlja stisko, strah in neprijetno počutje. Nadrejeni nenehno kritizira podrejenega, ga žali ter prevzema delovne naloge in pristojnosti.

Ločimo dve ravni bossinga (Pahor 2007):

- srednjo raven bossinga (delovodja šikanira podrejene, ki so na nižji hierarhični ravni) in
- višjo raven, ki je ena najzahtevnejših in je največji izziv pri urejanju delovnih razmerij (direktor oziroma lastnik izvaja nasilje nad svojimi podrejenimi).

Pri bossingu moramo izhajati iz dejstva, da ima nadrejeni osebne težave oziroma pomanjkanje samozavesti. V primeru bossinga vodenje ni usmerjeno k razvoju človeških virov, prav tako pa prihaja do pomanjkanja timske komunikacije. Pogoste žrtve bossinga so ustvarjalne in delavne osebe, ki brez lastne krivde postanejo žrtve nadrejenih. Do bossinga prihaja najpogosteje zaradi frustracij, dolgčasa, pritiska, strahu pred konkurenco, zavisti in netolerantnosti (Sirius 2009).

*Bullying* je že skorajda prostaško mobiranje od vrha navzdol (lastnika oziroma najvišjega šefa), je lahko brutalen, včasih povezan tudi s fizičnim nasiljem. V nekaterih angleško govorečih državah pa uporabljajo besedo bullying kot splošni pojem za mobing (Mlinarič 2007).

*Staffing* je oblika mobiranja s strani podrejenih nad nadrejenimi, ki se najpogosteje pojavlja v javnih ustanovah, pa tudi v podjetjih, v katerih nadrejeni oziroma vodja ni zaželen.

Zelo redki so primeri, ko je nadrejeni žrtev mobinga s strani podrejenih, vendar pa to ne pomeni, da ne obstajajo. Novi nadrejeni so pogosto mobirani s strani podrejenih, saj podrejeni ignorirajo navodila nadrejenih, se iz njih norčujejo in obrekujejo ter jim ne posredujejo potrebnih informacij za uspešno delo (Mlinarič 2007).

Ločimo dve vrsti nedovoljenih posegov (Meško 2007):

- delovni kolektiv nasprotuje delodajalcu pri imenovanju ali zaposlitvi vodje. V takem primeru ima kolektiv najpogosteje že izbranega novega kandidata za vodjo in mu zato od delodajalca izbrani kandidat ne ustreza,
- v drugem primeru pa je mobing usmerjen proti vodji iz protesta zaradi njegovega krivičnega ali avtoritativnega nastopanja. Ti primeri so zelo redki, saj je običajno tako, da je v takšni bitki zmagovalec vodja.

## **2.2 Vzroki za mobing**

Le redko bomo našli en sam vzrok za začetek procesa mobinga. Morebitne vzroke za nastanek mobinga je treba iskati tako pri posamezniku, torej žrtvi ali storilcu, kot znotraj organizacije. Storilci mobing izvršujejo zavedno in z razlogi, ki jih je treba iskati predvsem v njihovem strahu pred tem, da ne bi sami postali žrtev tovrstnega nasilja. Večina storilcev se seveda ne zaveda posledic, ki jih njihova dejanja povzročajo oziroma o njih sploh ne razmišljajo. Brečko (2006, 16) navaja štiri skupine, v katere lahko razvrstimo različne vzroke za mobing, in sicer organizacijo dela, način vodenja, socialni položaj žrtev mobinga in moralno raven posameznika (Tabela 2.1).



**Tabela 2.1** Vzroki za mobing po skupinah

Organizacija dela	Način vodenja	Socialni položaj žrtve	Moralna raven posameznika
nezasedena delovna mesta; časovni pritisk; toga hierarhija in enosmerna komunikacija; visoka odgovornost; nizka stopnja odločanja; podcenjevanje sposobnosti zaposlenih; podcenjevanje dela zaposlenih	nezadostna komunikacija; toleriranje očitnih znakov mobinga; avtoritarni način vodenja	kulturna in nacionalna pripadnost; posebne osebne lastnosti; spol in barva kože; invalidnost; socialni položaj (matere samohranilke)	sproščanje agresij; uveljavljanje moči; krepitev občutka povezanosti znotraj skupine; strah pred izgubo delovnega mesta; nezadovoljstvo na delovnem mestu

Vir: Brečko 2006, str. 16.

#### *Organizacija dela*

Konstantna časovna stiska, premalo zaposlenih v oddelku, zunanji pritiski, nejasna ali nasprotujoča si navodila povzročajo stres in konflikte, ki se lahko razvijejo v mobing. Mobing je največkrat izraz nesposobnosti vodilnega uslužbenca, ki se boji konfliktov, saj jih ni sposoben razreševati. Žrtve bodo v tem primeru najverjetneje tisti zaposleni, ki svojega dela ne opravijo dovolj dobro ali pa ga opravljajo preveč dobro oziroma nadpovprečno (Mlinarič 2007).

Pogosto povzroča mobing nepravilna organizacija delovnega procesa, in sicer nezasedena delovna mesta, časovna stiska, toga hierarhija z nezadostnimi možnostmi komunikacije (enosmerna komunikacija), velika odgovornost, vendar majhna možnost odločanja, podcenjevanje sposobnosti zaposlenih, podcenjevanje dela zaposlenih (Tkalec 2001).

#### *Način vodenja*

Nadrejeni naj bi bil sposoben opaziti, da je kdo od zaposlenih mobiran in njegove dolžnosti naj bi obsegale tudi posredovanje. Prej kot bo nadrejeni posredoval z jasnimi navodili, pravilnim ravnanjem z zaposlenimi, boljše so možnosti za zaustavitev procesa mobinga. Najpogostejša napaka nadrejenih je zatiskanje oči pred resnico, in namesto da bi se problema lotili konstruktivno, še sami postanejo napadalci ali pa pri tem sodelujejo (Tkalec 2001).

Mobing je največkrat izraz slabosti vodilnega osebja (Mlinarič 2006). Vodja mora postaviti jasna pravila glede dela in obnašanja, opredeliti vloge, postaviti jasne pogoje za napredovanje ter biti skrajno profesionalen. Če tega ni, se zaposleni spravijo na sodelavca, da pokažejo, da so močnejši in boljši od njega, in hitro se lahko iz tega razvije mobing.

#### *Socialni položaj žrtve mobinga*

Tudi osebne lastnosti lahko sprožijo proces mobinga. Pozornost mobinga lahko pritegnejo kulturna ali nacionalna pripadnost, spol, barva kože ali kakšna osebna lastnost. Taka oseba bi lahko v kateri drugi skupini ali oddelku bila popolnoma sprejeta in priljubljena. To postane najbolj očitno tam, kjer se neko osebo izključuje zaradi dejavnikov, na katere sama nima vpliva (Tkalec 2001).

#### *Moralna raven posameznika*

Ali se bo mobing v organizaciji razvil ali ne, je odvisno tudi od moralne ravni zaposlenih in od tega, ali se mobing v organizaciji dopušča ali ne. S tem se strinja tudi g. Nolim z Inštituta za varovanje zdravja, ki meni, da je mobing problem morale, tako morale posameznikov, kolektiva kot morale države, če se premalo naredi (Polnočni klub 2007).

Mobing med sodelavci le redko izvajajo po naravi zlobni ljudje. Pogosto se mobing razvija zato, ker storilec ne razmišlja o posledicah svojih dejanj. Poleg oseb, ki si zavestno izmišljajo dejanja mobinga in hočejo s tem sodelavca namerno prizadeti, v procesu mobinga sodeluje še veliko ljudi, ki zaradi malomarnosti ali nepremišljenosti sodelujejo pri mobingu ali pa ga le opazujejo, ne da bi posredovali (Tkalec 2001).

Posamezniki se za mobing odločajo predvsem zaradi (Tkalec 2006):

- uveljavljanja moči (k temu so nagnjeni predvsem nadrejeni),
- znižanja stroškov (na primer: načrtno mobiranje z namenom namernega izriva zaposlenega iz podjetja, da bi se tako izognili plačilu odpravnine),
- okrepitve občutka povezanosti znotraj skupine («Vsi proti enemu!«, »Skupaj smo močnejši!«),
- sproščanja agresij, ki nastanejo na delovnem mestu ali v zasebnem življenju.

### 2.3 Posledice mobinga

Mobing se običajno začne kot vrsta posameznih, navidezno nedolžnih dejanj, ki v prizadeti osebi puščajo sledove, ki se nabirajo in se jih oseba zave šele takrat, ko nastopijo resne posledice in je za preprečevanje psihičnih poškodb že skoraj prepozno (Mesarič 2007).

Posledice mobinga (Tabela 2.2) so raznolike in nespecifične, ki jih ne občuti samo žrtev, temveč tudi sodelavci, organizacija in ne nazadnje tudi celotna družba (Brečko 2006).

**Tabela 2.2** Posledice mobinga

Posledice za žrtev	Posledice za sodelavce	Posledice za organizacijo
motnje koncentracije in spomina; nastop miselnih avtomatizmov; strah pred neuspehom; upadanje delovne samozavesti; motnje socialnih odnosov; težnja po neopaznem vedenju; psihične krizne situacije; nevroze; depresije; oslabelost imunskega sistema; tvorba tumorjev; samomorilsko vedenje	občutek krivde; strah pred posledicami, če bi žrtvi pomagali; strah pred tem, da bi tudi sami postali žrtve mobinga; razpadanje delovnih struktur (teamwork)	slabšanje delovne klime; zmanjšanje storilnosti; težave z motivacijo zaposlenih; zmanjšanje inovativnosti; zmanjšanje poslovnega ugleda; višanje stopnje fluktuacije; pravde in stroški, povezani s pravdami; povečano število dni odsotnosti delavcev zaradi bolezenskih dopustov

Vir: Brečko 2006, str. 15.

Sprva žrtve mobinga najpogosteje čutijo predvsem vedenjske in psihične zdravstvene težave kot težave s koncentracijo in spominom, nespečnost, nočne more, dvomi v lastne sposobnosti in negotovost, žrtev se umika v samoto, počuti se izčrpano, razdražljivo, muči jo stres in nemirnost. Tovrstne težave lahko postopno privedejo do težjih oblik motenj, kot so paranoidnost, anksioznost, samomorilne misli in depresija.

Posledice vedenjskih in psihičnih zdravstvenih težav se lahko ob intenzivnem in dolgotrajnem mobingu pogosto poznajo tudi na telesnem zdravju. Žrtvi se lahko poveča krvni tlak, pojavijo se dermatološke in avtoimunske bolezni, poveča se možnost za bolezni srca in ožilja ter raka (Sirius 2009).

Žrtve mobinga vse težje opravljajo svoje delo in se zapirajo vase, postajajo vse manj samozavestne, sramujejo se svojega položaja in jih je strah, vse to pa negativno

vpliva tako na odnose v službi kot tudi v družini in v krogu prijateljev. Zaradi pogostih bolniških odsotnosti, prekinitve delovnega razmerja in sodnega reševanja spora je lahko ogrožena tudi ekonomska stabilnost žrtve in njene družine (Brečko 2009).

Leymann (1996) je opisal potek bolezni pri žrtvah mobinga v petih fazah. Njegovi rezultati temeljijo na rezultatih njegovih raziskav in izkušenj v kliničnem delu, pri katerem je Leymann tesno sodeloval z nemškim zdravnikom dr. Michaelom Beckerjem (Meško 2007).

Mobing povzroči že po zelo kratkem času socialni stres in psihosomatske simptome neugodja. Žrtev ima pogosto želodčne in prebavne težave ter motnje spanja. Navedeni simptomi prenehajo takoj, ko se situacija, ki povzroča stres, normalizira.

V drugi fazi, to je po približno šestih mesecih izvajanja mobinga, je možno pri mnogih pacientih diagnosticirati posttravmatski stresni sindrom. Po približno enem letu nastopi tretja faza, ko se simptomi posttravmatskega stresnega sindroma pretvorijo v generalizirano motnjo strahu. V tej fazi doživlja žrtev velik strah, jezo, pogosto tudi depresijo, do ljudi, ki jo obdajajo postane sovražna in nezaupljiva. Po dveh letih pa nastopita četrta in peta faza, ki pa sta znanstveno še dokaj neraziskani. V peti fazi lahko postanejo izrazita patološka psihična stanja, ki se kažejo ali kot depresivni sindrom ali kot obsesivni sindrom. Pri ljudeh, ki trpijo za hudo depresijo, se lahko razvijejo fobije (Meško 2007).

Posledice mobinga poleg žrtve čuti še njena bližnja delovna okolica oziroma sodelavci. Če sodelavci prepoznajo dejanja mobinga, najpogosteje priskočijo žrtvi na pomoč in skušajo nasilje in predvsem nasilneža ustaviti. V kolikor jim napadalca ne uspe ustaviti, so izpostavljeni latentni nevarnosti, da bodo sedaj tudi sami postali žrtev mobinga s strani napadalca, katerega obnašanje niso zmogli preprečiti. Zato se največkrat pri sodelavcih in nadrejenih pojavljajo občutki krivde, zaradi »nezmožnosti« pomoči žrtvi, strah jih je namreč, da bodo še sami kaznovani ali celo postali žrtev. V takšni delovni klimi pa ljudje težko uspešno funkcionirajo. Če sodelavci ne storijo nič, s tem podpirajo mobing in so zanj vsekakor sokrivi. Odločitev o pomoči sodelavcu v taki situaciji je odvisna od vsakega posameznika. S tem pa odločitev, ali bo nasprotoval napadalcu ali bo stopil med opazovalce. Poraja pa se tudi vprašanje, koliko so sodelavci osveščeni o problemu mobinga in ali ga sploh prepoznajo (Tkalec 2001).

Negativne posledice mobinga pa seveda nosi tudi delodajalec, ki ima stroške zaradi slabše učinkovitosti pri delu, slabih delovnih odnosov, negativnega ugleda v javnosti in v očeh poslovnih partnerjev, bolniške odsotnosti, povečane fluktuacije zaposlenih, usposabljanja novih delavcev itd. (Bakovnik 2006). Primer stroškov mobinga za delodajalca prikazuje Tabela 2.3.

**Tabela 2.3** Stroški mobinga za organizacijo na delovnem mestu računovodje

Posledice mobinga	Stroški mobinga (v EUR)
Manjša učinkovitost pri delu	5000 – 7000
Neustrezna klima v podjetju	20.000 – 30.000
Dolgoročni bolniški stalež in preverjanje	2000 – 3000
Iskanje novih oseb	500 – 3000
Začetno izobraževanje in usposabljanje	1000 – 5000
Posledično manjša začetna učinkovitost	5000 – 7000
Tožba žrtve mobinga	1000 – 4000
Dodeljena tožba žrtve mobinga	20.000 – 50.000
Skupaj	Od 54.500 do 109.000

Vir: Brečko 2008.

Zaposlenim in posledično tudi podjetjem povzroča mobing velike stroške. Brečko (2008, 21) navaja oceno stroškov podjetja za primer računovodje, ki je žrtev mobinga. Odsotnost žrtve mobinga z dela stane organizacijo od 2000 do 3000 evrov letno. Z zamenjavo zaposlenega (v tem primeru računovodje), ki obsega stroške oglaševanja, usposabljanja, izobraževanja in uvajanja, ima organizacija dodatnih 1500 do 8000 evrov stroškov. Zelo pomembna posledica mobinga za organizacijo, ki predstavlja tudi največji strošek, pa je dodeljena tožba žrtve mobinga, ki ocenjeno znaša od 20.000 do 50.000 evrov, tako ima organizacija skupno od 54.500 do 109.000 evrov stroškov, v primeru, da je žrtev mobinga računovodja in mu je pravnomočno dodeljena tožba.

#### 2.4 Prisotnost mobinga na delovnem mestu

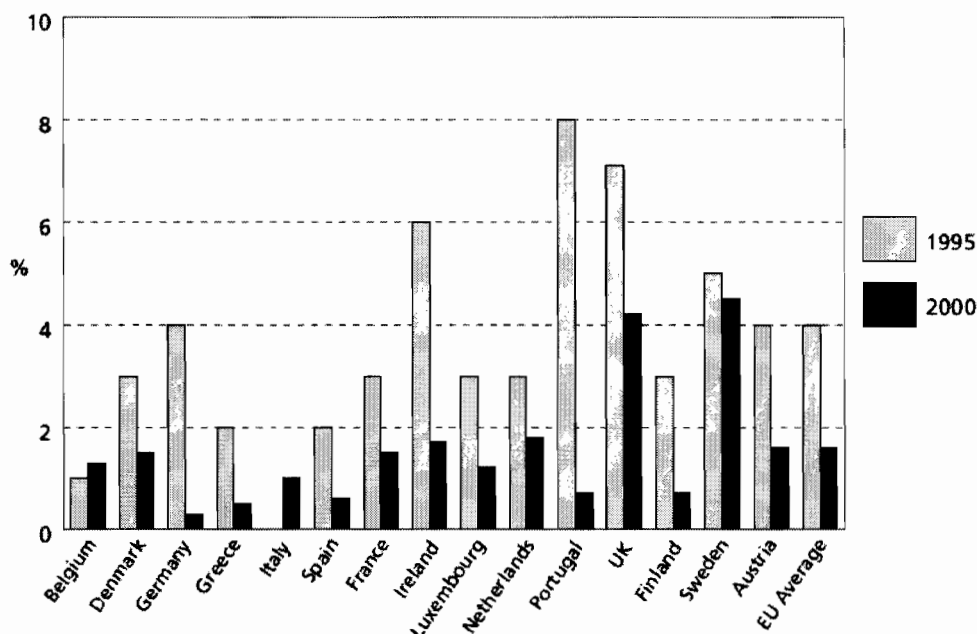
Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je konec leta 2005 izvedla že četrto evropsko raziskavo o delovnih razmerjih. V raziskavo je bilo vključenih skoraj 30.000 intervjujev z delavci iz 31 držav, med njimi tudi s slovenskimi. Rezultati raziskave na področju nasilja, nadlegovanja in diskriminacije na delovnem mestu kažejo zaskrbljujoče podatke, saj je bilo leta 2005 okrog 6 odstotkov (1800) vprašanih delavcev v Evropski uniji izpostavljenih nasilju na delovnem mestu.

Tako ženske kot moški so lahko tarče nasilja, vendar je odstotek odvisen od položaja in dela, ki ga posameznik opravlja. V Sloveniji je nadlegovanju in ustrahovanju na delovnem mestu izpostavljenih 10 odstotkov žensk in 6 odstotkov moških, kar je daleč višje od evropskega povprečja, 6 odstotkov žensk in 4 odstotki moških.

Največji odstotek psihičnega nasilja na delovnem mestu v Evropski uniji imajo Velika Britanija in skandinavske države (Slika 2.1). Bolj kot gremo proti jugu, manjši je delež razširjenosti mobinga. Razlog je predvsem slabša informiranost v nekaterih južnih državah ter različno pravno varstvo pred mobingom.

Na Portugalskem, Irskem in v Nemčiji se je delež mobinga od leta 1995 do leta 2000 znatno zmanjšal, kar prikazuje tudi spodnja slika. V povprečju pa se je mobing v Evropski uniji od leta 1995 do leta 2000 zmanjšal za skoraj polovico (Di Martino 2003).

**Slika 2.1** Delavci, podvrženi zastraševanju, po državah EU (v %)



Vir: Di Martino 2003, 39.

Prvo nacionalno raziskavo o trpinčenju na delovnem mestu v Sloveniji pa je opravil Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa v drugi polovici leta 2008. Raziskava je pokazala, da je bilo v obdobju od leta 2003 do leta 2008 mobingu izpostavljenih 19,4 odstotka zaposlenih, v zadnjih šestih mesecih pred raziskavo pa je bilo mobingu izpostavljenih deset odstotkov delavcev. Raziskava je tudi pokazala, da so ženske precej pogosteje žrtve mobinga kot moški, saj je v zadnjih šestih mesecih pred raziskavo mobing doživelo kar 62,8 odstotka vprašanih žensk in 37,2 odstotka moških (Česen 2008).

V nasprotju s tujimi raziskavami pa so bile žrtve mobinga enakomerno porazdeljene med zasebni in javni sektor, in sicer je bilo 48,1 odstotka žrtev zaposlenih v zasebnem sektorju, 49,9 odstotka pa v javnem. Najbolj ranljivi v Sloveniji so delavci, ki so zaposleni v velikih podjetjih – več kot 45 odstotkov (Česen 2008).

Zelo težko je dobiti dejanske podatke o nasilju na delovnem mestu, saj izvemo le za tiste, ki jih žrtve prijavijo, veliko pa je tudi takih ljudi, ki zaradi strahu pred posledicami nasilje na delovnem mestu raje zamolčijo. Kljub temu pa podatki o prisotnosti nasilja na delovnem mestu kažejo na resnost problematike, ki jo je treba preprečiti.

### **3 PRAVNO VARSTVO PRED MOBINGOM**

Posameznik, ki je žrtev mobinga, občuti močno krivico, ki se mu dogaja. Večkrat kot zadnji izhod iz situacije vidi iskanje svoje pravice na sodišču, pri čemer pa naleti na težavo – dokazljivost mobinga. V nadaljevanju bom predstavila mednarodne in domače pravne vire, ki obravnavajo mobing na delovnem mestu v Republiki Sloveniji.

#### **3.1 Mednarodni pravni viri**

Izboljšanje razmer za delo je temeljni humanitarni in ekonomski cilj sodobne družbe. Cilj Lizbonske strategije razvoja EU do leta 2010 je polna zaposlenost in promocija kakovosti in storilnosti dela. Moto »več in boljše zaposlitve« vključuje kvantitativni in kvalitativni cilj evropske strategije razvoja in smernic politike zaposlovanja. Države članice EU so evropske smernice dolžne vgraditi v nacionalno politiko zaposlovanja. Boljša kakovost dela je osnova za večjo storilnost in boljše življenje ljudi. Zdrava delovna mesta in skrb za varnost pri delu so osnovni evropski standard, ki mu morajo slediti nacionalni ukrepi za zaščito in zdravje pri delu ter promocijo zdravega življenja in dela (Česen 2008).

Uvedba ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev (Direktiva Sveta 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, Uradni list EU, št. L 183) zavezuje delodajalca, da poskrbi za varnost in zdravje delavcev ter tudi za posledice ustrahovanja na delovnem mestu.

Države članice so to dolžne uveljaviti v svoji delovni zakonodaji. Za preprečevanje in odpravo ustrahovanja morajo delodajalci zaposlene zavarovati pred ustrahovanjem, oceniti nevarnost ustrahovanja in sprejeti ukrepe za preprečitev škodljivih posledic (Česen 2009).

Eden zadnjih rezultatov prizadevanj Evropske komisije je podpis sporazuma (2007) z evropskimi socialnimi partnerji o obvladovanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu. Skladno s sporazumom morajo podjetja v Evropi sprejeti nično stopnjo tolerance proti ustrahovanju, nadlegovanju in nasilju ter sprejeti postopek, kako reševati s tem povezane težave, če do njih pride. Med drugim morajo podjetja pritožbe reševati zelo hitro, zavarovati žrtev, proti storilcu pa sprejeti primerne ukrepe – tudi odpustitev z delovnega mesta.

Sporazum so po skoraj letu dni pogajanj podpisali Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), Evropsko združenje delodajalcev (Business Europe), Evropska zveza malih in srednjih podjetij ter obrti (UEAPME) in Evropski center javnih podjetij (CEEP). Namen tega sporazuma je preprečevanje in po potrebi tudi reševanje problematike glede duševnega trpinčenja in nasilja na delovnem mestu.

Podjetja morajo z izjavo jasno poudariti, da ne dopuščajo nadlegovanja in nasilja. V tej izjavi so natančno opredeljeni postopki, ki jih je treba po potrebi uporabiti. Ti

postopki lahko vključujejo neformalno fazo, pri kateri sodeluje oseba, ki ji zaupata uprava in delovna sila. Pritožbe je treba hitro preiskati in obravnavati. Treba je spoštovati načela dostojanstva, zaupnosti, nepristranskosti in pravične obravnave. Če se ugotovi, da je prišlo do duševnega trpinčenja in nasilja, bodo sprejeti primerni ukrepi proti storilcu/storilcem. Ti lahko vključujejo vse disciplinske postopke, vključno s prenehanjem zaposlitve, žrtev pa bo po potrebi deležna podpore pri ponovni vključitvi. Delodajalci bodo po posvetovanjih z delavci in/ali njihovimi zastopniki določili, pregledali in spremljali te postopke za zagotovitev njihove učinkovitosti tako pri preprečevanju problematike kot pri njenem reševanju, če se le-ta pojavi.

Samostojni sporazum uporabljajo članice podpisnic, tj. Nacionalne organizacije socialnih partnerjev, v skladu s postopki in prakso, ki se uporabljajo za socialne partnerje in države članice. Izvesti ga je treba v treh letih po podpisu. Članice podpisnic bodo o izvajanju tega sporazuma poročale Odboru za socialni dialog. Ta bo prva tri leta po podpisu tega sporazuma pripravljala in sprejemala letno preglednico, kaj se dogaja pri izvajanju sporazuma. Četrto leto pa bo Odbor za socialni dialog pripravil popolno poročilo, kaj je bilo storjeno za izvajanje. Tega bodo nato sprejeli evropski socialni partnerji (Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu 2007).

#### *Evropska socialna lista*

Evropska socialna listina je eden najpomembnejših dokumentov Sveta Evrope na področju človekovih pravic, ki države podpisnice zavezuje, da s spoštovanjem temeljnih socialnih pravic svojim prebivalcem izboljšajo življenjski standard in njegovo socialno blaginjo. Listina posameznim podpisnicam do določene mere dopušča možnost, da izberejo tiste člene, ki jih bodo zavezovali.

Evropska socialna listina daje neposredno pravno podlago za poseg na področje mobinga, saj v 26. členu, kjer govori o pravici do dostojanstva pri delu, zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo osveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, in sprejmejo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem.



### *Direktive Evropske unije*

Zakonodaja Evropske unije vključuje kar nekaj direktiv in drugih dokumentov, ki se nanašajo na problem nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu. Med najpomembnejše vsekakor sodijo (Bakovnik 2006):

- Direktiva 2000/43/ES (z dne 29. 6. 2000) o upoštevanju načela enake obravnave oseb ne glede na njihov rasni ali etični izvor,
- Direktiva 2000/78/ES (z dne 27. 11. 2000) o vzpostavitvi splošnega okvira za enake obravnave pri zaposlovanju in v poklicu,
- Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta (z dne 23. 9. 2002), ki spreminja Direktivo Sveta 76/207/EGS o uporabi načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z zaposlovanjem, poklicnim usposabljanjem, napredovanjem in delovnimi pogoji ter
- Direktiva 89/391/EGS (z dne 12. 6. 1989) o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav pri varnosti in zdravju delavcev pri delu.

V 2. členu *Direktive 2000/43/ES o upoštevanju načela enake obravnave oseb ne glede na njihov rasni ali etični izvor* je obravnavano načelo enakega obravnavanja ljudi ne glede na rasno ali etično poreklo in postavlja osnovo za boj proti diskriminaciji na podlagi rase ali narodnosti.

Koncept diskriminacije vključuje neposredno diskriminacijo na podlagi rase ali narodnosti, posredno diskriminacijo, nadlegovanje ter navodila za diskriminatorno ravnanje z osebami.

Nadlegovanje je diskriminacija, če pride do nezaželenega ravnanja, povezanega z raso ali narodnostjo, katerega namen ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. V tem smislu se pojem nadlegovanja lahko opredeli v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso držav članic.

Ta direktiva se uporablja v okviru pristojnosti, dodeljenih Skupnosti, za vse osebe v javnem in zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, glede pogojev za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, dostopa do vseh oblik in vseh ravni poklicnega svetovanja in poklicnega usposabljanja, zaposlitvenih in delovnih pogojev, članstva in vključevanja v organizacijo delavcev ali delodajalcev, socialne zaščite, izobraževanja ter dostopa do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji.

Direktiva v 9. členu prepoveduje viktimizacijo z namenom zaščite posameznikov pred vsakim neugodnim obravnavanjem ali škodljivimi posledicami kot odzivom na tožbo ali postopke, namenjene uveljavljanju spoštovanja načela enakega obravnavanja. Žrtvam diskriminacije daje pravico oddati pritožbo v obliki sodnih ali upravnih postopkov, ki je povezana z ustreznimi kaznimi za osebe, ki diskriminirajo. V civilnih

in upravnih primerih deli dokazno breme med tožnikom in tožencem. Ko domnevna žrtev predloži dokaze, iz katerih je mogoče sklepati, da je prišlo do diskriminacije, lahko toženi dokaže, da ni bilo kršitev načela enake obravnave. V vsaki državi članici direktiva zagotavlja ustanovitev organizacije za spodbujanje enake obravnave in zagotavljanje pomoči žrtvam rasne diskriminacije.

*Direktiva 2000/78 ES o vzpostavitvi splošnega okvira za enake obravnave pri zaposlovanju in v poklicu* uvaja načela enake obravnave pri zaposlovanju in usposabljanju, ne glede na vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost pri zaposlitvi, usposabljanju in članstvu ter sodelovanju v organizacijah delavcev in delodajalcev.

Vsebuje enake določbe kot direktiva o rasni enakosti o definicijah diskriminacije in nadlegovanja, prepovedi diskriminacije in viktimizacije, pozitivnih ukrepov, pravicah pravne odprave in delitev dokaznega bremena. Od delodajalca zahteva smiselno delovno mesto za izpolnjevanje potreb invalidne osebe, ki je kvalificirana za opravljanje zadevnega dela, med sodelovanjem in pri usposabljanju ali plačanem delu. Direktiva dovoljuje omejene izjeme načela enake obravnave, na primer, ko mora biti ohranjena etika verske organizacije ali kjer delodajalec upravičeno zahteva, da je delojemalec iz določene starostne skupine.

*Direktiva 2002/73/ES o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z zaposlovanjem, poklicnim usposabljanjem in napredovanjem ter delovnimi pogoji* v 2. členu definira nadlegovanje kot neželjeno vedenje, povezano s spolom osebe, z namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje, ali s takšnim učinkom. Nadlegovanje in spolno nadlegovanje veljata v skladu s to direktivo za diskriminacijo zaradi spola in sta prepovedana. To, ali oseba takšno vedenje zavrne ali se mu ukloni, ne more biti podlaga za odločitve, ki se nanaša na to osebo.

Države članice v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali praksami spodbujajo delodajalce in tiste, ki so odgovorni za dostopnost poklicnega usposabljanja, naj sprejmejo ukrepe za preprečevanje vseh oblik diskriminacije zaradi spola, zlasti nadlegovanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

V skladu s členom 8.d te direktive države članice določijo pravila o sankcijah, ki se uporabljajo za kršitev nacionalnih predpisov, sprejetih v skladu s to direktivo, in sprejmemo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo uporabo. Sankcije, ki lahko obsegajo plačilo kompenzacije žrtvi, morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

*Direktiva o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu 89/391/EGS* zavezuje delodajalca, da v vseh pogledih zagotovi varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom, kar velja tudi v primeru mobinga. Ta direktiva ne omejuje možnosti države članice, da izključi ali omeji odgovornost delodajalcev, kjer do pojavov prihaja zaradi nenavadnih in nepredvidljivih okoliščin, ki niso pod

nadzorom delodajalcev, ali zaradi izjemnih dogodkov, katerih posledicam se kljub vsej potrebnih skrbi ne bi bilo mogoče izogniti.

Delodajalci si morajo v sodelovanju z zaposlenimi in njihovimi predstavniki prizadevati, da zavarujejo zaposlene pred mobingom, oceniti nevarnost, ki jo pomeni mobing, in sprejeti ustrezne ukrepe za preprečitev škodljivih posledic.

### **3.2 Domači pravni viri**

Tudi slovenska zakonodaja ima pravne vire, ki urejajo mobing in varstvo pred tem. Najvišji pravni akt v Sloveniji, to je Ustava RS, natančno določa dolžnosti države za zaščito posameznika in določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Spremenjen je bil tudi Zakon o delovnem razmerju, ki s členom 6.a prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu. S 197. členom Kazenskega zakonika pa je mobing opredeljen kot kaznivo dejanje.

Poleg omenjenega pa mobing urejajo še drugi zakoni in določbe, ki jih bom predstavila v nadaljevanju.

#### *Ustava*

Človekove pravice in temeljne svoboščine se uresničujejo neposredno na podlagi ustave, so neodtujljive in se jim posameznik ne more odpovedati, razen v primerih, ki jih določa ustava, in v primerih, ko so omejene s pravicami drugih. Človekove pravice so edine pravice, ki so iztožljive na podlagi Ustave RS (Mlinarič 2006).

14. člen ustave natančno določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.

Nadrejeni le redko kdaj ne opazijo pojavov mobinga v svojem okolju, največkrat jih sami celo spodbujajo. Pri tem pa kršijo 34. člen ustave, ki določa, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, državne oblasti in vsi posamezniki morajo spoštovati pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. V zvezi s pojavom mobinga je bistvenega pomena dolžnost delodajalca, da varuje in zagotovi varovanje delavčeve osebnosti in njegovega dostojanstva pri delu oziroma na delovnem mestu.

Posebno mesto imajo tudi določbe Ustavnega sodišča (Odl. US IV, 158, U-I-25/95, Ur. L. 5/98), ki varujejo človekovo osebno dostojanstvo, osebnostne pravice, njegovo zasebnost in varnost ter popolnoma prepovedujejo poseganje na to področje. Pravica do osebnega dostojanstva zajema po stališču Ustavnega sodišča (Odl. US VI, 183, 24. tč.) prepoved ponižujočega ravnanja (Mlinarič 2006).

Po stališču Ustavnega sodišča je povsem nesporno, da se s preprečevanjem opravljanja dela posega v ustavno pravico iz 34. člena, v tem primeru do osebnega dostojanstva, ter v pravico iz 35. člena ustave, torej v nedotakljivost delavčeve duševne

celovitosti in njegovih osebnih pravic. Tako je Ustavno sodišče z odločbo (VI, 183, Up-183/97) odpravilo sklep Vrhovnega sodišča in načelnici upravne enote prepovedalo, da bi pritožnici še naprej preprečevala opravljati njene dotedanje delovne naloge, saj z ugotovljenim nezakonitim ravnanjem omejevala možnost razvoja delavkine sposobnosti, kar pomeni nedopusten poseg v njene osebnostne pravice (Šturm 2002).

#### *Zakon o delovnih razmerjih*

ZDR skladno z določbo 45. člena določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Med temi ukrepi je npr. opredelitev pozitivnih ravnanj – pravil o preventivi in usmeritvah na področju odkrivanja in preprečevanja nadlegovanja ter mobinga na delovnem mestu, pa tudi sprejetje splošnega akta, v katerem bi bili določeni postopki za odpravo posledic nadlegovanja in trpinčenja ter sankcije za tiste, ki bi navedena pravila kršili, npr. disciplinski postopek, možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi ipd. (Uran 2008). Delodajalec je torej dolžan storiti vse, kar je v njegovi moči, da prepreči pojave nadlegovanja in trpinčenja delavcev, zaposlenih pri njem. ZDR mu nalaga sprejem ustreznih ukrepov za zaščito delavcev, pri določitvi teh ukrepov pa ima delodajalec proste roke.

Kot ena izmed možnosti se ponuja npr. sprejem splošnega akta ali aktov, v katerih bi delodajalec opredelil (Uran 2008):

- pozitivna ravnanja, s katerimi bi preprečevali pojave nadlegovanja, diskriminacije in trpinčenja (preventiva),
- navodila za ravnanje morebitnim žrtvam teh pojavov (kam se lahko obrnejo po pomoč, komu lahko zaupajo svoje težave, morebiti določitev osebe, zaposlene pri delodajalcu ali pri zunanji instituciji, ki ji žrtev lahko prijavi tak pojav, oziroma komisije, ki bi nepristransko obravnavala prijave teh pojavov),
- postopki obravnave pojavov nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu, ko se takšen pojav na delovnem mestu odkrije,
- postopki za odpravo posledic nadlegovanja in trpinčenja,
- sankcije za delavce, ki so izvajali nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu – vključno z disciplinskimi sankcijami in odškodninsko odgovornostjo.

Sprejem ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu kaže na to, da je delodajalec odgovorno pristopil k reševanju problematike nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Vendar sprejem teh

splošnih aktov še ni dokaz, da nadlegovanje in trpinčenje delavcev na delovnem mestu ne obstaja. Inšpektorji Inšpektorata RS za delo so v letu 2008 ugotovili kar 140 kršitev v zvezi z zagotovitvijo varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem po prvem odstavku 45. člena ZDR, v letu 2007 pa sta bili ugotovljeni le dve kršitvi te določbe (Inšpektorat RS za delo 2008, 97).

Inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij pa so v začetku leta 2008 izvedli poostren nadzor nad izvajanjem določb delovnopravne zakonodaje, ki so neposredno ali posredno povezane z varstvom delavčeve osebnosti in dostojanstva, diskriminacijo na delovnem mestu ter mobingom. Inšpektorji so naključno izbranim zaposlenim, pri 104 delodajalcih, razdelili vprašalnike v zvezi z njihovim zadovoljstvom pri delu. Največ, to je 46 ugotovljenih kršitev v akciji, se je nanašalo na varovanje delavčevega dostojanstva pri delu. Gre za primere, ko delodajalci niso sprejeli ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred nezaželenimi pojavi nadlegovanja in trpinčenja (Inšpektorat RS za delo 2008, 148). Če delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 45. člena ZDR, se na podlagi 7. točke prvega odstavka 229. člena ZDR kaznuje z globo od 3000 do 20.000 evrov, če je delodajalec pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, nižje sankcije pa so opredeljene tudi za manjše delodajalce, za posameznike in za odgovorno osebo delodajalca.

Mobing lahko privede tudi do diskriminacije delavca, ki v grobem pomeni postavljanje določene osebe v slabši položaj v primerjavi z drugimi osebami (npr. sodelavci) zaradi njene določene posebne lastnosti oziroma okoliščine (kot npr. zaradi starosti, spola, zdravstvenega stanja, narodnosti ...). Pravzaprav je mobing lahko tudi ena izmed oblik diskriminacije, če ga je mogoče opredeliti kot nadlegovanje. 6. člen ZDR določa prepoved diskriminacije, kar pomeni, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase ali etičnega porekla, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, spolne usmerjenosti, družinskega stanja, premoženjskega stanja ter druge osebne okoliščine v skladu z ZDR, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

Za vsak konkretni primer, ki ga opredelimo kot diskriminacijo, mora obstajati določen razlog oziroma osebna okoliščina, ki predstavlja podlago za različno obravnavanje. Če tak razlog ne obstaja, gre zgolj za neenako obravnavanje, lahko gre za trpinčenje na delovnem mestu ali kakšno drugo kršitev delovnega prava (Uran 2008).

Zoper delodajalca, ki postavlja delavca ali iskalca zaposlitve v neenakopraven položaj, lahko inšpektor za delo začne postopek o prekršku v skladu s prvo točko prvega

odstavka 229. člena ZDR. V skladu s prvo točko prvega odstavka 229. člena se delodajalca kaznuje z globo od 3000 do 20.000 evrov.

Kršitve prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu je po ugotovitvah inšpektorjev Inšpektorata RS za delo (2008) zelo težko dokazati, saj dokazov, razen izjav prič, ni. Delavci največkrat podajo anonimne prijave, saj se ne želijo izpostavljati in tvegati svoje službe. V letnem poročilu za leto 2008 so inšpektorji Inšpektorata RS za delo ugotovili 8 kršitev prepovedi diskriminacije iskalca zaposlitve pri zaposlovanju, 3 več kot v letu 2007. Inšpektorji so v letu 2008 ugotovili tudi nekaj kršitev diskriminacije delavca v času trajanja delovnega razmerja. V primerjavi z letom 2007, ko so ugotovili le 1 tovrstno kršitev, so jih v letu 2008 ugotovili kar 5 (Inšpektorat RS za delo 2008, 92).

Z novelo ZDR-A, ki je začela veljati 28. 11. 2007, je bila izrecno določena prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. To sedaj ureja člen 6.a ZDR, pri tem pa je treba obvezno upoštevati tudi 45. člen ZDR, ki ureja varovanje delavčevega dostojanstva pri delu in nalaga delodajalcu, da zagotovi okolje, kjer delavec ne bo izpostavljen nadlegovanju ali trpinčenju. Kršitev člena 6.a ZDR sicer ni sankcionirana, temveč je mogoče kršitelja, tj. delodajalca, kaznovati po 7. točki prvega odstavka 229. člena, ki določa globo od 3000 do 20.000 evrov.

V letu 2008 so inšpektorji Inšpektorata RS za delo ugotovili tudi 5 kršitev mobinga na delovnem mestu po četrtem odstavku člena 6.a ZDR. Ker je navedeni člen začel z novelo ZDR-A veljati novembra 2007, primerjalnih podatkov glede teh kršitev za prejšnja leta ni na voljo (Inšpektorat RS za delo 2008, 93).

Pred novelo ZDR-A je bila za delodajalca predvidena sankcija le v primeru kršitve 45. člena ZDR, toda samo, če delavcu ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem. Druge oblike šikaniranja, nadlegovanja oziroma mobinga niso bile opredeljene kot prekršek, tako da inšpektor Inšpektorata RS za delo v primeru, da je ugotovil slednje oblike trpinčenja, delodajalca ni mogel sankcionirati. Inšpektor je lahko v konkretnem primeru preveril le, ali je delodajalec v svojih splošnih aktih predvidel, kako ravnati ob pojavu mobinga oziroma kako preprečiti, da sploh pride do takšnih ravnanj (Inšpektorat RS za delo 2007).

Če je pred novelo ZDR-A veljalo, da je v postopku ugotavljanja morebitnih diskriminacij z navajanjem dejstev zakon bolj ščitil delodajalca, mora po novi ureditvi delodajalec dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije. Če tega delodajalec ne more dokazati, je zaposlenemu odškodninsko odgovoren. Gre za obrnjeno dokazno breme, ki ga določa spremenjeni ZDR.

Dodan pa je bil tudi odstavek, ki določa, da diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije (DAFIS 2007, 8).

### *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja*

ZUNEO je temeljni in splošni zakon, ki v RS ureja izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin na vseh področjih družbenega življenja.

Za primere prepovedi diskriminacije in nadlegovanja na delovnem mestu se v prvi vrsti uporablja ZDR, šele če ZDR česa ne določa, se uporabi ZUNEO. Pomembno pa je poudariti, da ZUNEO ne vsebuje določb o trpinčenju na delovnem mestu, zato velja, da kadar pri pojavu trpinčenja na delovnem mestu ni tudi elementov diskriminacije oziroma nadlegovanja, določbe ZUNEO niso uporabne (Uran, 2008).

Nadlegovanje je po definiciji iz 5. člena ZUNEO nezaželeno ravnanje, temelječe na katerikoli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. Takšno nadlegovanje se šteje za diskriminacijo po določbah ZUNEO.

V skladu s 24. členom ZUNEO je storitev ali opustitev, storjena pri izvajanju zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov na posameznem, z zakonom urejenem področju družbenega življenja, ki ima vse znake diskriminacije v smislu 4. oziroma 5. člena tega zakona, prekršek, za katerega se storilec kaznuje z globo (Uran, 2008):

- fizična oseba od 250 do 1200 evrov,
- pravna oseba in samostojni podjetnik posameznik od 2500 do 40.000 evrov,
- odgovorna oseba od 250 do 2500 evrov.

Inšpektorat RS za delo je v letu 2008 ugotovil 11 kršitev Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja, kar je precej več kot v letu 2007, ko so bile ugotovljene le 3 kršitve. Poleg kršitev v zvezi z neposredno diskriminacijo, skupaj 5, so inšpektorji ugotovili 3 kršitve v zvezi s posredno diskriminacijo, 2 kršitvi v zvezi s prepovedjo diskriminacije in 1 kršitev v zvezi z nadlegovanjem na delovnem mestu (Inšpektorat RS za delo 2008).

### *Zakon o varnosti in zdravju pri delu*

Človek preživi na delu tretjino svojega življenja. Naše zdravje je v veliki meri odvisno tudi od delovnega okolja, saj mora delo potekati v takšnih pogojih, da ni ogroženo niti naše zdravje niti naša varnost.

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu je ena izmed temeljnih človekovih pravic. Pri nas je to področje urejeno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Uradni list RS, št. 56/99, 64/01), ki v 5. členu določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. V ta namen mora delodajalec izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s



preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrežno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Delodajalec je dolžan izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljale večjo stopnjo varnosti in zdravja pri delu ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

Pomembno je dejstvo, da zakon zavezuje vse delodajalce. Torej ne glede na velikost ali vrsto dejavnosti organizacije. Vsak delodajalec je dolžan sprejeti ukrepe, s katerimi zagotovi zdravje in varnost svojih delavcev. Pri izvajanju teh ukrepov pa mora upoštevati razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja in obveščanje o problemih.

Mobing ali druga do človeka nedostojna ravnanja lahko zelo močno vplivajo na zdravje posameznika in na njegovo počutje ter zadovoljstvo. Prav tako se posameznikove obremenitve prenašajo tudi na njegovo domače okolje. Dejanja, kot so 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 posameznika, namerno povzročanje psihične škode na domu ali delovnem mestu ter spolne napade lahko označimo kot oblike napada na delavčevo zdravje in varnost na delu. Zato je zelo pomembna dolžnost delodajalca, da pripravi pisne izjave o varnosti in ocene tveganja, ki vključujejo tudi nasilje, s katerimi določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

#### *Kazenski zakonik*

Nov Kazenski zakonik (KZ, Uradni list RS, št. 55/2008), ki je začel veljati 1. novembra 2008, določa nekatera nova kazniva dejanja zoper delovno razmerje in zoper gospodarstvo. V ospredju je zaradi razširitve nasilja in izsiljevanja na delovnem mestu postavljeno tudi varstvo delavcev z določitvijo dveh novih kaznivih dejanj s področja kršitve pravic delavk v obdobju rodnosti in mobing na delovnem mestu.

Po raziskavi Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer iz Dublina o delovnih razmerah v Evropi je Slovenija zasedla 10. mesto v EU glede ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu, kar predstavlja potrebo po inkriminaciji tovrstnih ravnanj (Ministrstvo za pravosodje, 2008). V 22. poglavju novega KZ – Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost – je posebej poudarjeno varstvo pravic delavcev. S 197. členom je kot novo kaznivo dejanje določen tudi mobing oziroma šikaniranje na delovnem mestu. Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let. Če ima dejanje za posledico psihično,



psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

Gre za kaznivo dejanje, ki ga je mogoče uradno preganjati. Prijavitelj poda kazensko ovadbo na policijski postaji. V primeru utemeljenega suma za kaznivo dejanje tožilstvo pri pristojnem sodišču vloži obtožni predlog. Če sodišče ugotovi, da je storilec storil kaznivo dejanje in da je zanj tudi kazensko odgovoren, mu izreče kazensko sankcijo, oškodovanec pa s kazensko obsodbo pridobi pravni naslov za odškodnino, če te ni uveljavljal že prej (Česen 2009). Z opredelitvijo mobinga kot kaznivega dejanja lahko pričakujemo hitrejšo reševanje prijave mobinga, vendar šele po objektivno ugotovljenih posledicah, ne le kot preobčutljivost posameznika in v vzročni zvezi z ravnanjem storilca.

### *Zakon o javnih uslužbencih*

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU, Uradni list RS, št. 56/02, 23/05, 35/05 – ur. p. b., 113/05, 32/06 ur. p. b., 33/07, 63/07 ur. p. b., 65/08) je natančno opredelil določbo ZDR z načelom prepovedi nadlegovanja. Gre za kakršno koli nadlegovanje. Državni zbor Republike Slovenije leta 2005 sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih, v katerem je spremenil 15. člen in mu dodal nov člen – člen 15.a, ki obravnava načelo varovanja poklicnih interesov. Tako mora delodajalec v skladu s tem členom javnega uslužbenca varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela.

Delodajalec mora omogočiti plačano pravno pomoč javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek pri izvrševanju javnih nalog, če oceni, da so bile te javne naloge izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Če se v sodnem postopku javnemu uslužbencu stroški pravne pomoči povrnejo, jih javni uslužbenec povrne delodajalcu. Način izvajanja plačane pravne pomoči iz tega odstavka določi vlada.

Novi člen ZJU je preciziral določbo ZDR z načelom prepovedi nadlegovanja, gre za kakršno koli nadlegovanje. Zato je v členu 15.a ZJU določeno, da je prepovedano vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

Po besedah Tatjane Petriček (2008), vodje sektorja za zdravje in varnost pri delu, bi lahko Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve dopolnilo sam Zakon o varnosti in zdravju pri delu z določili glede obveznosti delodajalca, da preprečuje pojav vseh vrst nasilja na delovnem mestu, politika preprečevanja vseh vrst nasilja na delovnem mestu pa naj bi bila obvezna sestavina izjave o varnosti z oceno tveganja. Ministrstvo bi tudi lahko izdelalo praktične smernice za delodajalce, ki bodo ustvarjale pravno

predpostavko v inšpekcijskih in sodnih postopkih. Tako bi delodajalec storil vse za preprečitev pojavov nasilja na delovnem mestu, če bi ravnal v skladu z njimi. Izdelali bi tudi bolj praktične smernice za delavce, ki bi pomagale delavcem v primeru konkretnega pojava mobinga, in sicer kako ravnati in kam se obrniti po pomoč v primeru, da menijo, da so žrtve nasilja na delovnem mestu. Pripravili bi lahko tudi model kodeksa obnašanja na delovnem mestu ter model samoocenitvenega vprašalnika za delavce in delodajalce.

*Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave*

Vlada je 7. maja 2009 izdala Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 36/2009), katere namen je podrobneje opredeliti ukrepe za izvrševanje 45. člena ZDR. Ta člen namreč določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

Z uredbo se zagotavlja enaka obravnava vseh zaposlenih v organih državne uprave in poenotenje prakse na tem področju, predstavlja pa tudi zgled za nadaljnja ravnanja. Uredba predvideva ukrepe, ki se naj izvajajo za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja ter ukrepe, ki se naj izvajajo v primerih, ko že pride do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja v ministrstvih in vladnih službah. Za lažje izvajanje te uredbe je Urad Vlade RS za enake možnosti pripravil tudi Smernice za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu (2009), ki bodo v pomoč zlasti predstojnicam in predstojnikom državnih organov ter posebnim svetovalkam in svetovalcem. 3. člen Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave določa veljavnost uredbe za vse zaposlene v organih ne glede na njihovo delovno mesto oziroma položaj in posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

V skladu z 8. členom Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave naj žrtev spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, kadar je to možno, poskuša problem mobinga rešiti neformalno. Neformalno reševanje pomeni, da žrtev od osebe, ki je osumljena izvajanja spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, zahteva, naj z neželenim vedenjem ali ravnanjem preneha. Pri neformalnem reševanju se lahko žrtev obrne na svetovalko oziroma svetovalca iz 6. člena Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave. Kadar pa neformalno reševanje ni možno, ni uspešno ali pa se žrtev mobinga ali drugega nadlegovanja zanj ne odloči, o mobingu ali drugem nadlegovanju pisno obvesti predstojnico oziroma predstojnika. V skladu z 9. členom Uredbe o ukrepih za varovanje

dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave mora obvestilo vsebovati najmanj naslednje podatke: kdo je oseba, ki je osumljena izvajanja spolnega in drugega nadlegovanja oziroma mobinga, opis dogodka ali dogodkov ter kdaj in kje so se zgodili. Predstojnica oziroma predstojnik sprejme v roku 15 dni ustrezne ukrepe za zagotavljanje delovnega okolja, v katerem ne bo spolnega in drugega nadlegovanja oziroma mobinga.

Za ugotovitev okoliščin v zvezi z domnevnim nadlegovanjem oziroma mobingom lahko predstojnica ali predstojnik v skladu z 10. členom Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave imenuje tričlansko komisijo. V tričlanski komisiji ne more biti oseba, ki je osumljena izvajanja mobinga oziroma drugega nadlegovanja, in prav tako ne žrtev mobinga oziroma drugega nadlegovanja. Komisija mora v najkrajšem možnem času o ugotovitvah obvestiti predstojnico ali predstojnika.

Če predstojnica ali predstojnik menita, da obstaja utemeljen sum, da je do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja prišlo oziroma se takšno ravnanje ali vedenje nadaljuje tudi po seznanitvi osumljene osebe o neustreznosti takšnega ravnanja ali vedenja, ukrepata predstojnica ali predstojnik na naslednje načine (11. člen Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave):

- ali ukrepa skladno z določbami o disciplinski odgovornosti,
- ali izreče ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- ali pa izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitev prepovedi kakršnega koli nadlegovanja ali mobinga, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, se ne glede na določbo te uredbe o dejanju nemudoma obvesti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

### **3.3 Ukrepi v primeru mobinga na delovnem mestu**

Ko govorimo o mobingu, so pomembne tudi pravne možnosti, ki jih ima žrtev na voljo. Prav tako je pomembno vedeti, kaj lahko posameznik kot tudi organizacija naredi, da se mobingu izogne oziroma prepreči njegov razvoj.

#### **3.3.1 Pravni ukrepi**

Kadar prizadevanja, da bi mobing rešili neformalno, spodletijo ali kadar je rezultat nezadovoljiv, se lahko oseba, ki je žrtev mobinga, odloči za formalne postopke reševanja problema.

Na formalni ravni je treba organizirati pomoč žrtvam v sami organizaciji, kjer prihaja do mobinga, npr. služba za pomoč žrtvam, delovanje sindikatov na tem področju, in pravno zaščititi zaposlene pred mobingom.

Mobing je kaznivo dejanje, ki pa je izredno težko dokazljivo, zato je odločitev za sodno obravnavo zadnja možnost. Ker gre za problem medosebnih odnosov, ga je treba reševati na samem mestu med vpletenimi ljudmi znotraj organizacije. Sodišče žrtvi mobinga lahko prizna majhno odškodnino, po drugi strani pa bo žrtev najverjetneje izgubila delovno mesto.

Večji problem so bolezni, za katere je težko dokazati, da so nastale izključno zaradi tega pojava. Potrebni so štirje elementi odškodninske odgovornosti – krivda, vzročna zveza, škoda in odgovornost, škodo pa je treba dokazati s škodnim izvedencem. Prav zaradi dokazljivosti je treba težavo reševati že mnogo prej. Žrtev mora poskrbeti za dokaze in si vse dogodke skrbno beležiti v dnevnik.

Če ima organizacija, v kateri je žrtev mobinga zaposlena, sprejete ukrepe proti trpinčenju na delovnem mestu, mora žrtev najprej preveriti, kakšen je postopek pritožbe (kdo lahko poda prijavo, komu, v kakšnem roku, v kakšni obliki, kaj mora prijava vsebovati, kdo jo bo obravnaval, kaj lahko pričakuje od osebe/komisije, ki bo obravnavala pritožbo ...). Najprej se mora žrtev obrniti na delodajalca, ki mora po 45. členu ZDR zagotoviti takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju in trpinčenju delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Žrtev naj obrazloži pritožbo, navede dejstva ter morebitne dokaze (listine, priče) in druge pomembne okoliščine. Delodajalec pa bo glede na teža dejanja ocenil in se odločil, ali bo postopek vodil sam ali bo imenoval tričlansko komisijo, ki bo opravila predhodno notranjo preiskavo, in sicer tako, da so spoštovane pravice obeh strani, tako žrtve mobinga kot domnevnega izvajalca mobinga.

Glede na rezultate te preiskave lahko delodajalec sproži disciplinski postopek v skladu z ZDR in po zaslišanju domnevnega izvajalca mobinga izreče disciplinsko sankcijo. V primeru ko komisija ugotovi, da gre za hujšo ali ponavljajočo se kršitev, lahko zoper izvajalca mobinga uvede postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga v skladu z 88. členom ZDR.

V primeru, ko žrtvi ne uspe odpraviti mobinga pri delodajalcu, se lahko obrne na pristojno enoto Inšpektorata RS za delo, ki ima možnost, da v okviru svojih pooblastil pri delodajalcu opravi inšpekcijski pregled in v primeru ugotovljenih nepravilnosti zoper njega sprejme potrebne ukrepe, nudi pa tudi strokovno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov iz svoje pristojnosti.

Žrtev mobinga lahko pomoč poišče tudi pri varuhu človekovih pravic, tako pisno kot po telefonu. Vsakdo, ki meni, da so mu z aktom organa kršene človekove pravice ali temeljne svoboščine, lahko da pobudo za začetek postopka pri varuhu. Ta lahko začne postopek tudi na lastno pobudo, vendar le v primerih, ko gre za mobing znotraj organov javnega sektorja, v drugih delovnih okoljih pa izključno prek Inšpektorata za delo. Če je

izvajalec mobinga na delovnem mestu državni organ, ga varuh človekovih pravic opozori na nepravilnosti in od njega zahteva, da takoj zagotovi takšno delovno okolje, ki trpinčenje ne bo dopuščalo.

Ime varuha človekovih pravic je nekoliko neustrezno, saj posameznika navaja na misel, da mu bo varuh lahko pomagal, kadar mu bodo kršene njegove pravice, vendar je to možno le v odnosu med posameznikom in državo, ne pa tudi v primerih medosebnih sporov ali v primerih sporov z zasebnimi delodajalci (Čebašek-Travnik 2009).

Če je bila oseba žrtev mobinga, lahko s tožbo uveljavlja pravico do odškodnine zaradi škode, ki jo je utrpela v materialnem ali nematerialnem smislu, ali pa sproži kazenski pregon zoper storilca kaznivega dejanja. V 197. členu KZ (Uradni list RS, št. 55/08) je mobing opredeljen kot kaznivo dejanje, za katero je predpisana kazen do dveh let zapora. Če pa je posledica mobinga psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, je predpisana zaporna kazen do treh let.

Žrtev mobinga lahko poda kazensko ovadbo na policijski postaji. Pri tem mora navesti kraj, čas, intenzivnost ravnanj ter osebo, ki izvaja mobing. Navede se tudi posledice, ki jih je žrtev utrpela, morebitne bolniške odsotnosti, ki so s tem povezane, ter predloži dokazila. Zaželeno je navesti osebe, ki kaj vedo o tem ravnanju, saj so lahko v nadaljevanju postopka zaslišane kot pričë (Česen 2009).

Ob predpostavki, da gre za utemeljenost suma kaznivega dejanja, tožilstvo pri pristojnem sodišču vloži obtožni predlog. Še prej pa glede na oceno situacije presodi, ali je zadevo mogoče rešiti na alternativni način, tj. z odloženim pregonom ali poravnavo. Če sodišče ugotovi, da je storilec storil kaznivo dejanje in da je zanj tudi kazensko odgovoren, mu izreče kazensko sankcijo (Česen 2009).

Pomembno pa je tudi, da vsako psihično trpinčenje ne delovnem mestu še ne pomeni kaznivega dejanja. Kaznivo dejanje obstaja, če storilec s svojim ravnanjem uresniči znake kaznivega dejanja, če ravna naklepno in če je med ravnanjem in prepovedano posledico vzpostavljena vzročno-posledična povezava (Česen 2009).

### ***3.3.2 Preventivni ukrepi za preprečevanje mobinga***

Mobing lahko v organizaciji preprečimo s tremi celostnimi aktivnostmi, in sicer:

- s preventivnim delovanjem,
- z zgodnjimi intervencijami in
- s poklicno rehabilitacijo.

Med preventivne ukrepe sodijo izboljšanje sloga vodenja, sprememba organizacije dela, jasno podajanje informacij, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, organizacijska kultura, ki zapoveduje timsko delo, ukrepi in spremembe, ki bi pripomogle k izboljšanju delovne atmosfere. Pomembna oblika preventive pa je organizacijski dogovor ali psihološka pogodba, kjer gre za poseben sporazum med

zaposlenim in delodajalcem, v katerem so določene naloge in pristojnosti nadrejenih v primeru pojava mobinga, prav tako pa so predvidene tudi sankcije za storilce. Vsekakor pa je najbolj učinkovito sredstvo za preprečevanje mobinga učinkovita komunikacija in ozaveščanje (Brečko 2006).

Za pravočasno ukrepanje mora biti management sposoben zaznati prve znake mobinga. Organizacija naj bi imela usposobljeni dve ali več oseb s pristojnostmi za ukrepanje v primeru mobinga, na katere se lahko žrtev mobinga obrne po pomoč in nasvet. Prav tako je za pravočasno ukrepanje pomembno, da so sankcije ter ukrepi zoper mobing zapisani v internem pravilniku ali organizacijskem dogovoru (Brečko 2006). Avtorica nadalje navaja, da je v primerih prisotnosti mobinga v organizaciji dolžnost managementa, da zaščiti posameznika pred morebitno nastalo škodo, kar pomeni, da mora organizacija žrtvi mobinga povrniti nekdanji ugled, dodeliti dodatni dopust za poklicno rehabilitacijo ter ji omogočiti morebitno izobraževanje za dvig samozavesti in samopodobe.

Čeprav bi žrtve najraje čim prej zbežale psihičnemu nasilju, pa je treba ravnati premišljeno, da ne bi pod težo čustev sprejele kakšne prehitre odločitve, npr. dale odpoved. Pred tem je namreč mogoče storiti še marsikaj.

Na osebni ravni je prva pomoč žrtvi vzpostavitev porušenega samospoštovanja in razbremenitev občutka krivde. Zaposleni ni kriv, če se je znašel v vlogi žrtve. Potrebuje strokovno pomoč, pri tem pa si mora v največji meri pomagati sam, tako da bo čim prej pridobil zaupanje sam vase. Samozavestni nastop v obrambi pred nasilneži oziroma izvajalci mobinga je najboljše orožje za zaustavitev takega vedenja. Na formalni ravni je treba organizirati pomoč za žrtve v samih organizacijah, kjer prihaja do tovrstnih zlorab (Mesarič 2007).

Pri tako kompleksnem pojavu, kot je mobing, je nemogoče ponuditi celovit, preprost in za vse uspešen recept uspešnega soočanja z mobingom. Za vsako izmed ponujenih rešitev mora žrtev ali opazovalka/opazovalec sam oceniti, ali je primerna za reševanje dane situacije.

#### *Zaupati se sodelavcu/sodelavki*

Izvajalca mobinga največkrat tiho odobravanje sodelavcev samo še dodatno vzpodbudi, da nadaljuje s svojimi dejanji, zato je potrebno, da žrtev mobinga preveri, ali je v kolektivu kdo, ki še ni (ne)posredno vpleten v izvajanje mobinga. Vsekakor bo žrtev mobinga potrebovala njegovo pomoč in oporo, v primeru ko bo sprožila katerega od formalnih postopkov ali ko se bo odločila zamenjati delovno mesto. Čeprav je zamenjava delovnega mesta naporna in ima kar nekaj posledic (začeti znova, se uvajati v delo, si postopoma ponovno pridobivati položaj ...), pa je v primeru mobinga za žrtve to najpogosteje najprimernejša rešitev (Robnik 2008). Zaupati se nekomu iz sorodstva ali prijateljskega kroga.

Družinski člani in ožji prijatelji kaj kmalu opazijo spremembe pri žrtvah mobinga. Žrtev postaja vse tišja ali pa veliko manj govori, je prekomerno negativistična, ima izbruhe joka, postaja pozabljiva, je izčrpana, pretirano kadi, zavrača pomoč, se skuša skrivati in izolirati, pojavijo se spremembe v vidu, oblačenju in higienskih navadah, postaja nagnjena k poškodbam in nesrečam itd. Zato je pomembno, da žrtev zaupa svojim najbližjim, kaj se z njo dogaja. V začetnih fazah mobinga bo zadostovalo že to, da jo bo nekdo poslušal, v naslednjih fazah mobinga pa je pomoč družinskih članov in prijateljev pomembna pri nadaljevanju življenja žrtve. Posledice mobinga namreč prizadenejo žrtev tako na psihični in telesni ravni kot tudi na družbeni in duhovni (Robnik 2008).

#### *Obvestiti nadrejeno osebo*

Žrtev mobinga naj obvesti nadrejeno osebo, da se nad njo izvaja mobing, če ve, da je nadrejena oseba dovolj zainteresirana in usposobljena za to, da bo k problemu pristopila resno. V podjetjih, ki so sprejela notranje ukrepe proti mobingu, je opredeljeno, katera je tista oseba, na katero se mora žrtev mobinga obrniti in ji zaupati svoj primer. Pristojna oseba ima najverjetneje na voljo ustrezne informacije o zakonodaji, postopkih pritožbe in načinih reševanja problema (Robnik 2008).

#### *Obvestiti delodajalca*

V skladu s 7. alinejo 112. člena ZDR ima delavec v osmih dneh po tem, ko je pisno opomnil delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestil inšpektorat za delo, pravico izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi, če delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu. Delavec je v takem primeru upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Do te zakonske možnosti je treba pristopiti premišljeno in se predhodno posvetovati s pravnikom (Robnik 2008).

#### *Zapisovanje dnevnika*

Ko se oseba sreča z mobingom, je nujno potrebno, da vodi dnevnik (priloga 1) in si beleži podrobne podatke posameznih dogodkov. Zelo pomembni so naslednji podatki: kaj je storilec rekel oziroma storil, kje in kdaj se je to zgodilo, kdo je bil neposredno vpleten, ali je kdo kaj videl ali slišal, smo komu o dogodku povedali, koliko časa traja itd. Ti podatki bodo žrtvi mobinga pomagali predvsem v primeru tožbe za odškodnino, saj na sodišču veljajo le dokazi, kot so zaznamki o dogodkih, izjave prič, pisni dokazi – pisma, e-pošta itd. (Robnik 2008).

### *Osebna zdravnica/zdravnik*

Zelo pogosto žrtev mobinga zaradi nevzdržnih razmer in psihosomatskih posledic poišče zdravniško pomoč. Pomembno je, da se vse posledice skrbno beležijo v zdravstveni karton, saj bodo žrtvi služile kot dokaz, če se bo odločila za formalni postopek reševanja mobinga (Robnik 2008).

### **3.4 Pravno varstvo pred mobingom v izbranih državah Evropske unije**

Tako Evropska komisija kot tudi Evropski parlament sta že sprejela nekatere smernice za preprečevanje mobinga na delovnem mestu in državam članicam naročila, da jih morajo upoštevati v svojih zakonodajah. Te so po Evropi še povsem različne. Prav tako je po državah različna tudi stopnja mobinga. V nadaljevanju je predstavljeno pravno varstvo v naključno izbranih državah članicah Evropske unije.

#### *Italija*

Mobing je sedaj v Italiji tako zelo razmahnen, da zajema že celotno Italijo. Leta 1998 je Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer ocenila, da je bilo v Italiji približno 4,2 odstotka delavcev žrtev trpinčenja. Po podatkih, ki so jih zbrali nacionalni strokovnjaki, pa se je v letu 2004 ta delež gibal med 4 in 6 odstotki delovne sile, to je med 1 milijonom in 1,5 milijona delavcev. Vendar nekateri komentatorji menijo, da ti podatki podcenjujejo problem, ker se ne upošteva dela na črno, ki bi znatno povečal delež delavcev, ki trpijo glede mobinga, ker mobing ni znan pojav in številni delavci težko razlikujejo med trpinčenjem in drugimi pojavi, kot so spori na delovnem mestu, in ker ne vključuje drugih ljudi, ki jih dejanja mobinga prizadenejo (to so prijatelji, sorodniki žrtev), s čimer se povečuje število prizadetih ljudi na približno 5 milijonov.

Na podlagi študije, ki jo je izvedla Univerza Bocconi v Milanu na vzorcu 1000 ljudi, izbranih med 3000 žrtvami, so ugotovili, da obstajajo pomembne razlike med žrtvami mobinga v Italiji in v drugih evropskih državah. Študija je pokazala, da so žrtve v Italiji skoraj enako razdeljene med ženskami (51 %) in moškimi (49 %), medtem ko je v ostali Evropi velika večina žrtev žensk. Obstaja tudi pomembna razlika v načinu mobinga v javnem in zasebnem sektorju. V javnem sektorju je več poseganja v zasebno življenje in širjenje lažnih informacij z namenom spraviti delavca v manjvreden položaj, medtem ko je v zasebnem sektorju prisotnega več stalnega nadlegovanja, povečanje obsega dela posameznika in izolacija posameznika od ostalih sodelavcev z namenom, da bi delavec odstopil (Paparella 2004). Alessandra Menelao, odgovorna za klicni center antimobinga pri UIL, ki je tudi psihologinja, trdi, da se je dejavnost razcvetela pravzaprav šele z letom 2005, ko so sindikati z delodajalci podpisovali nove kolektivne pogodbe, ki v javnih upravah, z novimi določili, omogočajo ustanovitev odborov



antimobinga. Ti se ukvarjajo z zbiranjem podatkov, preverjanjem dejstev, nato pa v interesu žrtve predlagajo postopek za rešitev problema in posredujejo pri vodstvu podjetja. Imperativ vsega početja je diskretnost in neformalnost postopka.

Sindikati so za zakon, a proti sankcijam. Opirajo se na zakon številka 2047 o zaščiti pravice do dela in se izogibajo kazenskemu zakoniku, ker bi ta v primeru izgubljene pravde oškodoval zaposlenega. Preden pa se odločijo za formalni in pravni postopek, poskušajo odbori antimobinga v neformalnem postopku, s posredovanji in pogajanji, doseči poravnavo za povzročeno škodo žrtvi mobinga.

Poleg sindikatov pa v Italiji delujejo tudi prostovoljna društva in opazovalni centri. V Neaplju obstaja Nacionalno združenje antimobing, ki ponuja pomoč žrtvam mobinga na območju južne Italije (Mrevlje 2007).

Italijani so sprejeli poseben zakon, ki se imenuje Zakon o zaščiti delojemalcev pred nasiljem in psihičnim nadlegovanjem. V zakonu so tako delodajalci kot tudi predstavniki sindikatov zadolženi, da naredijo vse potrebno za zaščito delojemalcev pred nasiljem in psihičnim nadlegovanjem. Za izvajalce mobinga so predvidene tudi kazni. S tem zakonom je omogočeno sodiščem, da povzročitelja kaznuje in ga obsodi na plačilo odškodnine za psihično trpljenje žrtvi mobinga. Pripravljen je še zakon za zaščito oseb pred moralnim nasiljem in psihičnim nadlegovanjem, ki velja za vse državljane in za kar je zagrožena kazen od enega do petih let zapor ali denarna kazen od 2500 do 100.000 evrov. Poleg tega je izvajalec nasilja lahko obsojen na prepoved opravljanja dela v javnem sektorju za obdobje najmanj treh let ali doživljenjsko (Mlinarič 2006).

### *Belgija*

V Belgiji imajo na podlagi kraljevega ukaza iz leta 1999 pravico zahtevati, da se predpostavljani, kolegi in sodelavci do njih obnašajo spoštljivo in vljudno. Ni jim dovoljeno verbalno ali neverbalno žaliti, poniževati ali nadlegovati. Ker pa je določilo preveč splošno, pripravljajo Zakon za dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu, ki zavezuje delodajalce, da preprečijo mobing. V primeru, da delodajalec tega ne stori, lahko delovno sodišče proti njemu ukrepa (Mlinarič 2006).

Julija 2002 je bil sprejet Zakon proti nasilju, moralnemu in spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu (belg. Loi relative a la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail). Štiri leta kasneje so bile nekatere določbe tega pravnega besedila spremenjene. Zakon obvezuje delodajalce, da sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zaščitijo zaposlene in njihovo dobro počutje na delovnem mestu, vključno s preprečevanjem nasilja, moralnega ali spolnega nadlegovanja.

V skladu z zakonom je nasilje na delovnem mestu definirano kot katerokoli dejanje, ki ogroža telesno ali psihično integriteto delavca pri delu.

Psihično nasilje je opredeljeno kot ponavljajoče se žaljivo dejanje, ki prihaja iz zunanjega ali notranjega okolja organizacije in ima obliko posebej neželenega obnašanja, govorjenja, kreten, dejanj in pisnih dokumentov, katerih namen oziroma učinek je raniti oziroma ogroziti osebnost, dostojanstvo ali telesno oziroma psihično integriteto delavca pri delu, ogroziti njegovo delovno mesto ali ustvariti zastrašujoče, sovražno ali poniževalno okolje.

Obveznost delodajalca je, da postavi interna pravila disciplinskega postopka, postavi načrt preventive in letni načrt preprečevanja zlorab in nasilja na delovnem mestu, imenuje skrbnika za preprečevanje nasilja in nadlegovanja kot samostojen notranji organ, ki sodeluje pri določanju preventivnih ukrepov.

V primeru zlorabe na delovnem mestu je delodajalec dolžan sprejeti hitro in obsežno preiskavo ter zagotoviti učinkovito pomoč žrtvam. Delodajalec je tudi dolžan, da imenuje pooblaščenca za preprečevanje zlorab in nasilja na delovnem mestu.

Zakon iz leta 2006 je povečal pomen notranjih postopkov za zaščito delavcev, delodajalcu pa je dal možnost, da imenuje skrbnika, ki zagotavlja pomoč žrtvam (Ministere federal de l'Emploi et du Travail 2002).

### *Avstrija*

Tudi v sosednji Avstriji so zaznali posledice in s tem finančno škodo, ki jo povzroča mobing v javnem sektorju. Mestna občina Graz je bila v Avstriji prva, ki je uvedla antimobing urad. Ta deluje v okviru referata za interno krizno preventivo in intervencije in pomaga zaposlenim s strokovno pomočjo in svetovanjem, oskrbo in spremljanju pri konfliktih na delovnem mestu. Leta 2002 so izdali skupaj z zastopniki zaposlenih in predstojniki služb, zavodov in uradov ter svetovalci antimobing urada lastne smernice za razvoj pozitivnega delovnega vzdušja in dobrega počutja zaposlenih (Mlinarič 2006).

Avstrija nima posebne zakonodaje, vendar zaradi vedno večjega obsega mobinga na delovnem mestu avstrijska delavska zbornica in zveza sindikatov zahtevata, da vlada sprejme poseben zakon, ki bo sankcioniral mobing v vsej njegovi razsežnosti. Pravni sistem sicer sankcionira posamezne tehnike mobinga, omogoča vložiti tožbo zaradi obrekovanja, žalitev in drugih tovrstnih ravnanj (Knavs in Kalčič 2007).

V germanskem prostoru je bila prva študija izvedena v nekem zasebnem raziskovalnem inštitutu in javni bolnišnici v Avstriji. V inštitutu je bilo mobingu izpostavljenih 4,4 odstotka zaposlenih, v bolnišnici so mobirali 7,8 odstotka zaposlenih. Delavska zbornica iz Salzburga je lani objavila podatke, ki kažejo, da mobing v Avstriji prizadene 8 odstotkov zaposlenih oziroma 300.000 oseb (Knavs in Kalčič 2007).

### *Nemčija*

Nemški Zvezni urad za varstvo pri delu in medicino dela je leta 2002 objavil obsežno poročilo o mobingu in ugotovil, da je bilo samo v času raziskave mobingu izpostavljenih 2,7 odstotka anketiranih, 11 odstotkov vprašanih pa je odgovorilo, da so bili na svoji poklicni poti najmanj enkrat žrtve takšnega ravnanja.

Ko je leta 2006 raziskava univerze v Frankfurtu navajala podatek, da je bilo v Nemčiji »le« 1,6 milijona žrtev mobinga, je istočasna študija, ki jo je naročila Zdravstvena zavarovalnica iz Essna, poročala, da se v Nemčiji že vsak šesti zaposleni čuti žrtev tega pojava in da je bilo 5,7 milijona oseb najmanj enkrat že izpostavljenih zavestnemu in namernemu šikaniranju kolegov ali nadrejenih (Knavs in Kalčič 2007). Avtorja navajata, da v Nemčiji izvajajo v kar 40 odstotkih primerov mobing nadrejeni nad podrejenimi, 20 odstotkov anketiranih je žrtev mobinga kolegov in le 2 odstotka zaposlenih s strani podrejenih.

Tako kot v ostalih državah so tudi v Nemčiji mobingu bolj izpostavljene ženske kot moški. Tveganje pri ženskah je za kar 75 odstotkov večje kot pri moških. Mobingu so pogosteje izpostavljeni mlajši od 25 let in starejši od 55 let, bolj ogroženi so tisti v negotovih delovnih razmerjih, kot so, na primer, pogodbe za določen čas (Knavs in Kalčič 2007).

V nemškem pravu ne obstaja pravilo, ki bi izrecno prepovedovalo ustrahovanje na delovnem mestu, za obravnavanje mobinga uporabljajo naslednje splošne zakone in ustavo (Bildungswerk Hessen 2008, Ustava Zvezne republike Nemčije (Deutsches Grundgesetz)):

- Civilni zakonik (Bürgerliche Gesetzbuch),
- Kazenski zakonik (Strafgesetzbuch ),
- Zakon o socialni varnosti (Sozialversicherungsrecht),
- Delovno pravo (Arbeitsschutzgesetz).

Odmevna je rzsodba delovnega sodišča zaradi mobinga, ki je obsodilo avtomobilski koncern Daimler Chrysler, kjer so leta 2004 premestili vodjo področja na nižje delovno mesto, pri tem pa mu je bilo onemogočeno vsako delo, tako da je svoj delovni čas presedel in zaradi tega tudi zbolel. Sodišče je rzsodilo, da mu mora koncern izplačati izpadle dohodke in odškodnino 25.000 evrov. Koncern spoštuje rzsodbo in je odpustil izvajalca mobinga, ki je skupaj s kadrovsko službo izvedel to nezakonito premestitev in izvajal mobing. Zoper njega je bila podana še civilna obtožba (Mihič 2007). Zelo poučen je primer partnerskega dogovora med velikim nemškim koncernom Volkswagen in zaposlenimi. V tem dogovoru se delodajalec zavezuje, da bo z ustreznimi ukrepi preprečeval vse aktivnosti s področja mobinga. K temu sodi možen odpust tistega, ki v podjetju izvaja mobing nad sodelavci ali podrejenimi. Koncern se

torej zaveda, kolikšno škodo lahko povzroči mobing tudi delodajalcu in ne nazadnje celotni družbi (Mlinarič 2006).

### *Francija*

Francoski zakon o delovnih razmerjih določa, da mora delodajalec sprejeti vse ukrepe, potrebne za zaščito, varnost in zdravje zaposlenih. V zadnjih letih je bilo več odločitev sodišč prav s področja mobinga. Sprejeli so še več zakonske regulative za zaščito zaposlenih pred mobingom, vendar v različnih zakonih (Mlinarič 2006).

Zakon o delu in kazenski zakonik vsebujeta približno podobno opredelitev mobinga. Francoski Kazenski zakonik na podlagi člena L. 222-33-2 predvideva za zaposlenega, ki povzroči ponavljajoče se dejanje, katerega namen ali učinek je povzročiti poslabšanje posameznikovih delovnih razmer, ki lahko negativno vplivajo na posameznikove pravice in njegovo dostojanstvo, vplivajo na njegovo telesno ali duševno zdravje ali ogrožajo njegovo poklicno prihodnost, 1 leto zavora in denarno kazen v znesku 15.000 evrov. Medtem ko delovni zakonik s členom L 152-1-1 predpisuje 1 leto zavora in/ali denarno kazen v višini 3750 evrov.

Zakon o delu disciplinsko kaznuje delavca, ki izvaja mobing nad ostalimi sodelavci. Ta zakon ima tudi določbe o dokaznem bremenu v primeru mobinga, pri katerem mora delavec dokazati elemente nadlegovanja, delodajalec pa mora temu ugovarjati. Oba lahko predložita svoja dokazila.

Med drugimi je v Kazenskem zakoniku dopuščanje mobinga kaznivo dejanje, saj določa za delodajalca, ki dopušča mobing, zelo visoke denarne kazni, tudi do 500.000 evrov in do dve leti zavora (Odbor za ravnopravnost spolova 2007).

V Franciji je zanimivo to, da so sodišča prepoznala mobing, še preden je bil definiran v zakonodaji. Tako je že leta 1960 francosko vrhovno sodišče (Cour de cassation) odločilo, da je delavec francoskega podjetja IBM upravičen do odškodnine, ker je bil odpuščen, potem ko so mu brez razloga zmanjšali vse njegove pristojnosti (Guerrero 2008).

Po objavi knjige francoske psihologinje Hirigoyen leta 1998, v kateri je definirala pojav mobinga, so tudi francoska sodišča začela omenjati mobing v svojih sodbah. Poznan je tudi primer iz leta 1999, ko je delovno sodišče v Parizu (Conseil de Prud'hommes de Paris) prisodilo 100.000 francoskih frankov delavki, zaposleni v francoskem hotelu, kjer jo je njen nadrejeni nenehno kritiziral, jo poniževal pred strankami in sodelavci, ji nenehno spreminjal delovni čas, jo prisilil v delo z računalnikom kljub pomanjkanju spretnosti in usposobljenosti. Delavka je nato zbolela za depresijo in bila dve leti na bolniškem dopustu. V tem primeru je sodišče presodilo in ugotovilo vzročno zvezo med njeno boleznijo in moralnim nadlegovanjem. Ta odločba je skladna s Hirigoyeovo opredelitvijo moralnega nadlegovanja in Leymannovo klasifikacijo različnih načinov vedenja, značilnih za žrtev mobinga (S. Guerrero 2008).

### *Švedska*

Švedska je prva država, ki je sprejela zakonodajo, s katero delodajalca zavezuje, da preprečuje mobing. V zakonu so določene denarne in/ali zaporne kazni (Mlinarič 2006). V švedskem zakonu o delovnem okolju je v 2. odstavku 3. poglavja zapisano, katere so obveznosti, ki jih mora upoštevati vsak delodajalec, in sicer je treba izoblikovati politiko delovnega okolja, v kateri se določi delodajalčeve cilje, namene in odnos do zaposlenih, zagotoviti je treba dobro predstavitev, tako da se na novo zaposleni dobro prilagodi delovni skupini ter da razume pravila za obvladovanje delovnega mesta, vsakega zaposlenega je treba redno informirati, izoblikovati je treba postopke za zagotovitev dobrega psihološkega in socialnega delovnega okolja in podobno.

Švedski nacionalni odbor za varnost in zdravje pri delu je leta 1993 sprejel Odlok o viktimizaciji pri delu (Victimization at work, Ordinance 1993, 17), ki je sestavljen iz šestih kratkih členov. Odlok opredeljuje viktimizacijo kot ponavljajoče se kaznivo graje vredno ali izrazito negativno dejanje, usmerjeno proti posameznim zaposlenim z namenom, da jih izločijo iz delovne sredine.

Delodajalec je dolžan spremljati stanje in mora takoj, ko opazi začetke mobinga, sprejeti ukrepe, ki mobing preprečijo. Izvajalcem mobinga mora delodajalec takoj jasno povedati, da takega ravnanja ne bo prenašal. Če se kažejo znaki mobinga, mora delodajalec takoj ukrepati. Treba je uvesti preiskavo in zahtevati od obeh strani pripravljenost za odpravo takega stanja (Statute book of the Swedish national board of occupational safety and health 1993).

Švedski nacionalni odbor za varnost in zdravje pri delu je leta 1993 sprejel tudi splošna priporočila za izvajanje odločb Odloka o viktimizaciji na delovnem mestu, ki določajo, da so glavni vzroki viktimizacije nerešene, trajne organizacijske težave, ki povzročajo negativno vzdušje v delovni skupini, pomanjkljivosti pri organizaciji dela, slab sistem notranjih informacij, pretirana ali nezadostna delovna obremenitev itd. Odlok o viktimizaciji na delovnem mestu ne predvideva nobenih posebnih rešitev žrtvam mobinga, zato ne preseneča, da se le malo primerov mobinga konča na švedskih sodiščih in ni povsem jasno, ali je bil kdorkoli na Švedskem obsojen za psihično trpinčenje na delovnem mestu na podlagi tega zakona. Kljub temu je Odlok o viktimizaciji pomembno sredstvo ozaveščanja ljudi o pojavu mobinga ter spodbuja razpravo o trpinčenju na delovnem mestu. Švedski Nacionalni odbor za varnost in zdravje pri delu spodbuja razpravo o mobingu z razdeljevanjem poučnega materiala, vključno z videoposnetki, prosojnicami, priročniki in knjigami, ki jih uporablja vsaj 300 podjetij na Švedskem (Guerrero 2008).

Kot posledica zavesti o psihičnem trpinčenju na delovnem mestu so delodajalci na Švedskem v svojo podjetniško politiko vpeljali smernice proti mobingu, tako, na primer, Javni zavod Uppsala University na svoji spletni strani navaja »ne prenašamo

viktimizacije na delovnem mestu«. Prav tako švedsko zasebno podjetje z imenom Indiska Magasinet, ki obsega devetinštirideset trgovin z indijskimi oblačili in opremo za dom, v svojem kodeksu ravnanja določa, da je prepovedano vsakršno poniževalno ravnanje, spolno ali drugo nadlegovanje ali druge oblike ustrahovanja in verbalnega nasilja (Guerrero 2008).

### *Velika Britanija*

V Veliki Britaniji je običajen izraz za psihično nadlegovanje na delovnem mestu »workplace bullying« ali poenostavljeno »bullying«, pri čemer se zadnji bolj uporablja za šikaniranje učencev v šolskih ustanovah (Kalčič in Knavs 2007).

Velika Britanija ima že od leta 1974 zakon, ki zavezuje vse delodajalce, da varujejo zdravje, varnost in dobro počutje zaposlenih. Nespoštovanje te obveznosti pomeni kršitev delovne pogodbe. Zaradi mobinga so oškodovancem sodišča tudi že priznala odškodnino zaradi duševnega trpljenja. Velika Britanija pa pozna tudi način preprečevanja mobinga, ki ne temelji na pravu, temveč je vlada ustanovila sklad, ki nagraduje organizacije za dobre rešitve mobinga z bogato denarno nagrado (Mlinarič 2006).

V Veliki Britaniji pa ima kar nekaj podjetij posebno listino Pravica do dostojanstva na delovnem mestu, ki določa, da ima vsak zaposleni pravico do dostojanstva pri delu. V skladu s 5. točko tega zakona delodajalec krši pravice do dostojanstva pri delu zaposlenih, če je zaposleni v času svoje zaposlitve pri delodajalcu žrtev nadlegovanja ali ustrahovanja ali kakšnega drugega dejanja, z namenom, da bi bil zaskrbljen in v stiski (Bully online 2001). Izmed mnogih zgod o nasilju na delovnem mestu je tudi zgodba Helen Green, ki je bila med letoma 1997 in 2003 tajnica nemške podružnice banke Deutsche Bank v Londonu. Kolegice in nadrejeni so ji neupravičeno očitali, da smrdi, jo ignorirali in ji skrivali dokumente. Greenova je po tem neprestanem psihičnem nasilju zbolela za depresijo in doživela dva živčna zloma. Kljub večkratnim pritožbam ji nihče od vodij in nadrejenih ni pomagal, niti ni v zadevi kakorkoli posredoval, zato je Greenova vložila tožbo na sodišču. Sodba je postala pravnomočna avgusta 2006, ko je sodišče v Londonu razsodilo, da mora Deutsche Bank Greenovi izplačati 1,2 milijona evrov odškodnine.

#### 4 SKLEP

Današnja družba nam komaj še dopušča trenutke za sprostitev, zabavo, razmišljanje, vse ostrejši tržni pogoji pa se odražajo v vse večji tekmovalnosti in konkurenci med podjetji. Takšne razmere privedejo tudi do tega, da delavci izvajajo psihično nasilje nad tistimi sodelavci, ki po znanju in sposobnostih izstopajo, saj se počutijo zaradi konkurence ogroženi. V primerih, ko se izvaja psihično nasilje med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, sistematično in dlje časa, z namenom, da se posameznika ali skupino izrine iz delovne sredine, govorimo o mobingu.

Največ mobinga se dogaja od zgoraj navzdol, kar pomeni, da so najpogostejši storilci nadrejeni. Zelo malo mobinga pa se pojavlja v obratni smeri, tj. izvajanje mobinga nad svojim nadrejenim. Vzroki, ki vodijo k razvoju mobinga, so najpogosteje slabo vodenje zaposlenih, slaba organizacija dela, socialni položaj žrtve in moralna raven posameznika. V podjetjih z visokimi moralnimi in etičnimi načeli se kaj takega težko zgodi oziroma se ostro sankcionira.

Vsako podjetje bi se moralo zavedati posledic, ki jih povzroča mobing. Poleg stroškov, ki jih ima podjetje zaradi mobinga, so tu še fizične in psihične posledice, ki jih lahko utрпи zaposleni. Vse skupaj pa se lahko odraža na celotnem vzdušju delovnega okolja in storilnosti zaposlenih v podjetju. Pomembno je, da delavci in delodajalci pravočasno prepoznajo znake mobinga in se mu že na samem začetku izognejo oziroma preprečijo njegov razvoj.

Dodatne težave pri preprečevanju mobinga pa lahko predstavlja tudi slabo pravno varstvo pred mobingom. V Sloveniji je, z dopolnitvijo Zakona o delovnih razmerjih, prepovedana vsakršna oblika trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu, dokazno breme pa je na delodajalcu. Tudi Zakon o javnih uslužbencih vsebuje načelo o prepovedi vsakršne oblike nadlegovanja. Potrjena je bila tudi sprememba kazenskega zakonika, v kateri so mobing oziroma psihično nasilje in trpinčenje na delovnem mestu opredelili za kaznivo dejanje, pri čemer se storilca kaznuje z zaporom do dveh oziroma treh let, če žrtev trpi za hudimi psihičnimi ali fizičnimi posledicami mobinga.

Čeprav se o mobingu v Sloveniji v zadnjem času veliko govori, menim, da so tako zaposleni kot delodajalci premalo ozaveščeni, kaj vse se obravnava kot mobing, kakšni so vzroki za razvoj mobinga, kakšne posledice prinaša ter kakšne so pravne možnosti za žrtev. Delodajalci bi se morali na glas pogovarjati o pojavu mobinga ter pospeševati in poudarjati pomen komunikacije med sodelavci in nadrejenimi. Več ko se bo govorilo o mobingu znotraj organizacije, manj kršitev lahko pričakujemo. Za dobro počutje na delovnem mestu so potrebne čim bolj jasno opredeljene naloge, pristojnosti in odgovornosti za opravljeno delo. Korak k preprečevanju mobinga je sprejem ustrezne organizacijske politike pred mobingom, ustrezno in zadostno ozaveščanje javnosti,

## *Sklep*

delodajalcev, zaposlenih in sindikatov ter večja komunikacija med zaposlenimi in nadrejenimi znotraj organizacije.

»Nihče zares poražen ni, dokler se ne vda, zato na poti k cilju le vztrajnost naj velja (neznani avtor).«



## LITERATURA

- Bakovnik, Rajko. 2006. Zakaj dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi. *Industrijska demokracija* 10 (12): 3–5.
- Bilban, Marjan. 2008. Nasilje na delovnem mestu (mobing). *Delo in varnost*. 53 (2): 23–36.
- Brečko, Daniela. 2006. Mobing – psihoteror sodobne družbe. *Industrijska demokracija* 10 (12): 12–18.
- Česen, Tanja, Mirjana Damej, mag. Bečir Kečanović, Alenka Mordej, mag. Simona Pečnik Posel, mag. Franc Posel in Tanja Urdih Lazar. 2009. *Mobing, trpinčenje, šikaniranje ... Nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva*. Ljubljana: POGUM – društvo za dostojanstvo pri delu.
- Di Martino, Vittorio, Helge Hoel in Cary L. Cooper. 2003. *Preventing violence and harassment in the workplace*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Knavs, Nina in Vesna Kalčič. 2007. Od peklenškega oddelka do odpovedi. *Dnevnikov objektiv* LVII (125): 4–7.
- Kostelić-Martič, Andreja. 2007. Psihično nasilje na delovnem mestu: ustvarimo delovne razmere, v katerem ne možnosti za pojav mobinga. *HRM* 5 (15): 26–32.
- Meško, Gorazd. 2007. *Izbrana poglavja iz viktimologije*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Mlinarič, Pavla. 2006. Mobing kot problem menedžmenta in zakonodaje. *Industrijska demokracija* 10 (12): 18–21.
- Mrevlje, Andrej. 2007. Mobing je trend. *Dnevnikov objektiv* LVII (125): 6.
- Robnik, Sonja in Irena Milanovič. 2008. *Trpinčenje na delovnem mestu: rezultati raziskave Sindikata bančništva Slovenije in priporočila za delodajalce*. Ljubljana: Sindikat bančništva Slovenije.
- Šturm, Lovro. 2002. *Komentar Ustave RS*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.
- Tkalec, Lea. 2001. Šikaniranje. *Teorija in Praksa* 10 (5): 908–926.
- Tkalec, Lea. 2006. Mobing – psihoteror na delovnem mestu. *Industrijska demokracija* 10 (12): 6–12.

## PRAVNI VIRI

- Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta, ki spreminja Direktivo Sveta 76/207/EGS o uporabi načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z zaposlovanjem, poklicnim usposabljanjem, napredovanjem in delovnimi pogoji. EU, L 269.
- Direktiva o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav pri varnosti in zdravju delavcev pri delu. EU, L 183.
- Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnosti. EU, L180.
- Direktiva Sveta 2000/78/ES o vzpostavitvi splošnega okvira enake obravnave pri zaposlovanju in v poklicu. EU, L 303.

## Literatura

- Evropska socialna listina. Uradni list RS, št. 7/1999.
- Kazenski zakonik (KZ). Uradni list RS, št. UPB1 95/2004, 55/2008.
- Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave. Uradni list RS, št. 36/2009.
- Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS, št. 33/1999.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Uradni list RS, št. UPB3 63/2007.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih. Uradni list RS, št. 103/07.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih. Uradni list RS, št. 65/2008.
- Zakon o spremembi in dopolnitvi Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Uradni list RS, št. 64/2001.
- Zakon o uresničevanje načela enakega obravnavanja (ZUNEO). Uradni list RS, UPB1 št. 93/2007.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Uradni list RS, št. 56/1999.

## DRUGI VIRI

- Bildungswerk Hessen e. V. 2008. *Mobbing and burnout*.  
<http://betrieblische-wiedereingliederung.sozialnetz.active-web.de/ca/e/ibg/> (20. 2. 2009)
- Brečko, Daniela; Aleksej Cvetko in Nena Kopčavar Guček. 2008. Planet GV.  
[http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/files/8.Globalna\\_varnost/Brecko\\_Daniela.pdf](http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/files/8.Globalna_varnost/Brecko_Daniela.pdf)  
(20. 2. 2009)
- Bully Online. 2001. *Dignity at work bill*.  
<http://www.bullyonline.org/action/dignity.htm> (18. 10. 2009)
- Čebašek-Tavnik, Zdenka. 2009. *Zdravniki kot žrtve nasilja*.  
<http://www.google.si/search?hl=sl&q=zdravniki+kot+zrtve+nasilja&btnG=Iskanje&meta=&aq=f&oq=> (20. 10. 2009)
- Dafis. 2007. *Novela zakona o delovnih razmerjih*.  
[http://www.dafis.si/?Mese%20nik\\_DAFIS:Kazalo:Ra%20unovodstvo](http://www.dafis.si/?Mese%20nik_DAFIS:Kazalo:Ra%20unovodstvo) (3. 10. 2009)
- Eur-Lex. 2007. *Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu*.  
<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=sl&ihmlang=sl&lng1=sl,sl&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=458772:cs&page=> (5. 4. 2009)
- Guerrero, Maria Isabel. S. 2007. *The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation*.  
[http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bcicl/27\\_2/10\\_TXT.htm](http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bcicl/27_2/10_TXT.htm) (13. 10. 2009)
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2007. *Trpinčenje na delovnem mestu (Mobbing)*.

- [http://www.id.gov.si/si/pogosta\\_vprasanja\\_in\\_odgovori/delovna\\_razmerja/2\\_varstvo\\_dostojanstva\\_na\\_delovnem\\_mestu/trpinčenje\\_na\\_delovnem\\_mestu\\_mobbing/](http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/2_varstvo_dostojanstva_na_delovnem_mestu/trpinčenje_na_delovnem_mestu_mobbing/) (20. 2. 2009)
- Leymann, Heinz. 1996. *The mobbing encyclopaedia*.  
<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (18. 8. 2009)
- Mesarič, Milan. 2007. *Mobing*  
<http://sindikatsmbrknss.si/?p=15> (20. 8. 2009)
- Mihič, Franc. 2007. Mobbing – šikaniranje sodelavcev, do kdaj še brez posledic?  
<http://www.mojuspeh.com/geeklog/article.php/Mobbing> (15. 9. 2009)
- Ministere federal de l'Emploi et du Travail. 2002. La protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail  
[http://www.fundp.ac.be/institution/admcen/sippt/doc\\_public/Loi\\_Commentaire\\_juridique.pdf](http://www.fundp.ac.be/institution/admcen/sippt/doc_public/Loi_Commentaire_juridique.pdf) (19. 3. 2009)
- Ministrstvo za pravosodje. 2008. Izredna seja državnega sveta RS.  
<http://www.mp.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/11999/5805/?type=98> (2. 9. 2009)
- Mlinarič, Pavla. 2007. *Mobing*.  
<http://www.mobing.si/> (6. 2. 2009)
- Novak, Ana. 2008. *V Sloveniji najmanj petina delavcev že izpostavljenih mobingu*.  
[http://www.revijaevropa.si/mobing\\_trpinčenje\\_delo,257,2982,1.html](http://www.revijaevropa.si/mobing_trpinčenje_delo,257,2982,1.html) (18.2.2009)
- Pahor, Lilijana. 2007. *Kaj je mobing?*  
[http://www.lj-oz.sik.si/Media/delavnice\\_BD/Kaj\\_je\\_mobbing.pdf](http://www.lj-oz.sik.si/Media/delavnice_BD/Kaj_je_mobbing.pdf) (18. 2. 2009)
- Paparella, Domenico. 2004. *Večja osredotočenost na delovnem mestu „Mobing“*  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/it0402104f.htm> (4. 10. 2009)
- Parent-Thirion, Agnes, Macias Enrique Fernandez, John Hurley, Greet Vermeyleen. 2007. Fourth European Working Conditions Survey. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm> (15. 10. 2009)
- Petriček, Tatjana. 2008. Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu.  
[http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/6\\_Konferenca/petricek.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/petricek.pdf) (15. 9. 2009)
- Polnočni klub. 2007. Psihično nasilje na delovnem mestu.  
[http://www.rtvsllo.si/odprtikop/polnocni\\_klub/psihicno-nasilje-na-delovnem-mestu/](http://www.rtvsllo.si/odprtikop/polnocni_klub/psihicno-nasilje-na-delovnem-mestu/) (25. 3. 2009)
- Sirius. 2009. *Mobing*.  
<http://stres.svetovanje-on.net/index.php?m=2&x=izpisi> (4. 5. 2009)
- Swedish national board of occupational safety and health. 1993. *Victimization at work*  
<http://www.av.se/dokument/inenglish/legislations/eng9317.pdf> (15. 3. 2009)
- Uran, Jana. 2008. Delovnopравни pogled inšpekcijskega nadzora v zvezi z nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu.  
[http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/6\\_Konferenca/uran-dop.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/uran-dop.pdf) (15. 9. 2009)

*Literatura*

Žaler, Jasna. 2007. *Osebni (ne)razvoj: Mobing se pojavlja tudi v Sloveniji*.  
<http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/osebni-ne-razvoj-mobing-se-pojavlja-tudi-v-sloveniji-186.aspx> (12. 3. 2009)

## **PRILOGE**

Priloga 1 Obrazec mobing dnevnika

Priloga 2 Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga v družbi



## MOBING - DNEVNIK

V rubriko 1 je potrebno zapisati datum, primerno je tudi, če se napiše tudi dan v tednu in

V rubriko 2 pa čas, ko se je dogodek zgodil.

V rubriko 3 je potrebno napisati kaj se je zgodilo. Dogodek je potrebno natančno opisati, vendar je potrebno (vsaj poskušati) biti objektivni.

V rubriki 4 se zapiše ime in priimek povzročitelja dejanja in njegov status v delovni sredini (šef, sodelavec).

V rubriki 5 je potrebno natančno opisati občutke: jeza, žalost, bes, agresivnost, obup, sovraštvo, brezupnost....

V rubriki 6 se opišejo posledice, tako iz dela (odvzem pristojnosti, skrivanje podatkov, širjenje lažnih govoric..), kot tudi posledice, ki jih čutite v svojem telesu: glavobol, slabost, pritisk, potenje, nespečnost, hitro utripanje srca in podobno.

V rubriko 7 zapišite, če ste o dogodku koga informirali (predpostavljenega, sindikat, predsednika sveta delavcev).

V rubriko 8 navedite imena oseb, ki so bile prisotne.





ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSkih PODJETIJ

VZOREC!

DRUŽBA ..... kot delodajalec, ki jo zastopa  
predsednik uprave .....

in

SVET DELAVCEV družbe, ki ga zastopa predsednik .....

sklepata naslednji

## **DOGOVOR**

### **o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi**

#### **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 želeno podjetniško kulturo družbe, zato izvajanje mobbinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

##### **2. člen**

Delodajalec in svet 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.

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSКИH PODJETIJ

**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.);

## ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSkih PODJETIJ

**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.

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSКИH PODJETIJ

**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.)
- **uvvedbo 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 sveta delavcev**

**8. člen**

Svet 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**

## ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSkih PODJETIJ

Delodajalec in svet 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 kakovosti 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.

#### 4. Skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga

##### 10. člen

Za načrtovanje in izvajanje skupnih aktivnosti iz prejšnjega člena ter za opravljanje drugih nalog v skladu s tem dogovorom udeleženca ustanovita skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobbinga, ki ga poleg člana oziroma pooblaščenega predstavnika posloводства družbe v funkciji predsednika odbora sestavljajo še po en predstavnik kadrovske službe, sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov družbe.

#### 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:

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSkih PODJETIJ

- 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.

Pooblaščeni 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 pooblaščeni 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.

## ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSkih PODJETIJ

**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 zaključí, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovev 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,

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSКИH PODJETIJ

- plačilo odškodnine žrtvi mobbinga zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitev 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.

**15. 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 pooblaščenca predstavnik obeh udeležencev.

V ....., dne .....

Svet delavcev:

Predsednik .....

Podpis .....

Žig družbe:

Družba:

Predsednik uprave .....

Podpis .....