

DOGOVOR

o preprečevanju in odpravljanju posledic trpinčenja (mobinga) na Srednji šoli za oblikovanje in fotografijo Ljubljana

V imenu Srednje šole za oblikovanje in fotografijo Ljubljana je dogovor sprejela tedanja ravnateljica Alenka Lukman Košir.

V imenu Sindikata SŠOF je dogovor sprejel tedanji sindikalni zaupnik Peter Peterka.

Ljubljana, 1. junij 2008

Posodobljen je bil 5. januarja 2024 in 2. decembra 2025.

1 SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Stranki dogovora ugotavljata, da:

1. sodelovalna podjetniška kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za dobro delovno klimo v kolektivu in je pomembna predpostavka za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih, s tem pa tudi za uspeh delodajalca;
2. je delodajalec javni zavod, v katerem se odvija pedagoški proces in so odnosi v delovnem okolju delodajalca pomemben element v pedagoškem procesu, zato jih mora odlikovati visoka stopnja medsebojnega spoštovanja in ponotranjenosti izgrajenega vrednostnega sistema (uveljavljanje principa pedagoškega poslanstva);
3. je v širšem socialnem okolju zaznati naraščajoči trend pojava mobinga (trpinčenja oz. psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu);
4. so osnovni razlogi pojava trpinčenja v nesposobnosti odkrivanja in reševanja konfliktov, slabi organizaciji dela, slabem vodenju, nejasni pristojnosti, osebnih motivih ter zmanjševanju števila zaposlenih ipd., pri čemer vzrokov in posledic ni mogoče reševati ločeno od delovnih odnosov v okviru delodajalca;
5. pojavi trpinčenja predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi z želeno podjetniško kulturo delodajalca, zato izvajanje trpinčenja v kakršni koli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti;
6. skladno s pozitivnim pravnim redom, predvsem z veljavnim Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakonom o zavodih, Kolektivno pogodbo za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji, pri delodajalcu ni zagotovljena posebna formalna oblika kolektivnega uresničevanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju, zato je podpisnik (partner) v tem dogovoru Sindikat SŠOF.

2. člen

Delodajalec in Sindikat SŠOF s tem dogovorom podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic trpinčenja (nadlegovanja oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu) pri delodajalcu in se zavezujeta, da trpinčenja pri delodajalcu ne bosta dopuščala, temveč bosta spodbujala in razvijala partnersko sodelovanje, spoštovanje različnosti ter reševanje konfliktov.

Osnovni namen in cilj tega dogovora je:

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

3. člen

Določbe tega dogovora o trpinčenju se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje strank tega dogovora 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.

2 OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBINGA

4. člen

Pojem mobing (v skladu s tem dogovorom) označuje preišljeno in ponavljajoče se konfliktno komuniciranje oz. 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 mobinga so:

- mobing od zgoraj navzdol (izvajajo ga nadrejeni s skupino nad podrejenimi),
- mobing med enakimi (izvaja se med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem nivoju),
- mobing od spodaj navzgor (izvaja ga skupina sodelavcev nad vodjo).

Pri trpinčenju (nadlegovanju) med sodelavci obstajajo še tri podvrste, in sicer:

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

5. člen

Kot potencialna mobing ravnanja po tem dogovoru štejejo zlasti naslednja neprimerna ravnanja v odnosu do žrtve:

1. napadi na možnost komuniciranja, npr.:

- omejevanje možnosti utemeljenega komuniciranja s strani nadrejenega,
- večkratno prekinjanje govora in jemanje besede posamezniku, kadar ta sodi v okvir obravnavane teme,
- onemogočanje izražanja mnenja,
- onemogočanje dostopa do kakršnih koli javnih informacij,
- omejevanje možnosti ali celo prepoved skupine sodelavcem komunicirati z žrtvijo,
- kričanje oz. glasno zmerjanje,
- konstantno kritiziranje dela,
- 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),
- nadlegovanje prek elektronskih medijev (vdiranje v računalnik, brisanje tekstov, pošiljanje virusov itd.);

2. napadi na socialne stike, npr.:

- nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja,
- ko prizadeti koga v okviru delodajalca ogovori, ga le-ta ignorira,
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
- splošno ignoriranje pri delodajalcu,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od delovnega okolja;

3. napadi na socialni ugled, npr.:

- širjenje govoric,
- ogovarjanje za hrbtom,
- poskusi smešenja,
- 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 posameznikove poslovne odločitve,
- 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, npr.:

- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- posameznik je brez novih delovnih nalog,
- 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, ki niso utemeljene;

5. napadi na zdravje, npr.:

- 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.

3 PREVENTIVNO DELOVANJE**6. člen**

Udeleženca dogovora se strinjata, da so preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobingu ključ za izboljšanje podjetniške kulture, delovne klime in uspešen razvoj delodajalca. Zato si bosta prizadevala za splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja

in visoko razvit kulturno-vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj mobinga pri delodajalcu.

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 dogovarjanje organizacijskih ciljev z zaposlenimi v okviru obstoječe zakonodaje, povečanje odgovornosti in pristojnosti vodstva delodajalca pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot delodajalca na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot delodajalca, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja pri delodajalcu, vsakodnevni pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.),
- **uvvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobinga** (usposobitev menedžmenta za zgodnje prepoznavanje mobinga in ustrezno ukrepanje, izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot delodajalca, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobingu ipd.).

2. Dolžnosti sindikata

8. člen

Sindikata bo za preprečevanje pojava mobinga pri delodajalcu:

- sodeloval pri oblikovanju in uveljavljanju visoke podjetniške kulture, uveljavljanju principa pedagoškega poslanstva delodajalca, ustreznih norm ter vrednostnih meril za obvladovanje mobinga;
- spodbujal partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh delodajalca;
- sodeloval pri ocenjevanju ogroženosti in oblikovanju preventivnih ukrepov proti mobingu;
- dvigoval ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov mobinga 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 mobinga pri delodajalcu;
- izobraževal in usposabljal člane za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem.

3. Skupne preventivne aktivnosti

9. člen

Delodajalec in sindikat se zavezujeta skupaj načrtovati in izvajati zlasti naslednje stalne in občasne preventivne aktivnosti za preprečevanje mobinga:

- izvedba začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju mobinga pri delodajalcu (ugotavljanje splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobinga: nenavaden porast odsotnosti z dela (boleznine), odpovedi iz osebnih razlogov, serija odpovedi, nizka kvaliteta dela, povečana poraba materiala, neuskklajeni roki ali prekoračitev rokov, pritožbe o opravljenem delu brez pravega vzroka, ugotovitve zunanjih sodelavcev, da so odnosi v skupini moteni, prepiri, agresivno vedenje, napadi besa, nezmožnost iskanja rešitev, zaposleni so čustveno prekinitev delovnega razmerja iz čustvenih razlogov, poskus samomora itd.),
- ugotavljanje vzrokov za dogodke iz zgornje alineje,
- občasne (najmanj enkrat letno) antimobing kampanje pri delodajalcu,
- organizirano izobraževanje (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 mobinga,
- organizacija sistema pravočasnega zaznavanja konkretnih pojavov pri delodajalcu, ki bi utegnili predstavljati mobing 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 delavcev na predlog zaposlenih,
- druge skupne aktivnosti (na predlog podpisnika tega dogovora).

4. Skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga

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 mobinga, ki ga, poleg ravnateljice, ki odboru predseduje, sestavljajo še en predstavnik delodajalca, zaposlen v kadrovski službi, dva predstavnika delavcev in sindikalni zaupnik.

Odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobinga se ustanovi, ko je zaznan sum za trpinčenje na delovnem mestu oz. ko je vložena pisna pritožba prizadetega posameznika. Vloga se odda v tajništvu šole.

4 UKREPI ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBINGA

1. Načela za razreševanje primerov mobinga

11. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo ob pojavu mobinga takoj ustrezno zaščitil žrtve in preprečil njihovo nadaljnje nadlegovanje, hkrati pa sprejel ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic mobinga in povrnitev nekdanjega ugleda žrtev.

Pri razreševanju posledic mobinga 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, splošne akte in sprejete dogovore, ki opredeljujejo to področje.

Delodajalec se še zavezuje, da bo v zvezi z odpravljanjem posledic mobinga spoštoval predvsem naslednje:

- vsem zaposlenim je brezpogojno priznana pravica do pritožbe zaradi domnevnega mobinga in zagotovljena njena ustrezna obravnava, reševanja posameznega primera pa se je dolžan lotiti tudi na podlagi zahteve eventualnega bodočega (kolektivnega) predstavništva delavcev, sindikata ali drugega zainteresiranega subjekta pri delodajalcu;
- 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 mobinga bo po potrebi ustrezno ukrepal;
- dopuščal bo zunanjo strokovno pomoč.

2. Postopek za razreševanje primerov mobinga

12. člen

Za obravnavo posameznih primerov mobinga 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 mobinga (v nadaljevanju: skupni odbor), za izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij pa je pristojna ravnateljica (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.

13. člen

Postopek za razreševanje posameznega primera mobinga pred skupnim odborom se začne na podlagi neposredno vložene pisne pritožbe prizadetega posameznika, ki meni, da je žrtev mobinga (v nadaljevanju: žrtev mobinga), ali na pisno zahtevo enega od naslednjih pooblaščenih predlagateljev:

- žrtvi mobinga nadrejeni vodstveni delavec,
- sindikat,
- reprezentativni sindikat,
- služba za varnost in zdravje pri delu.

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

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

14. člen

Skupni odbor je dolžan z obravnavo prejete vloge začeti nemudoma, razgovor z žrtvijo mobinga kot prvo fazo postopka pa mora opraviti najpozneje 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 mobinga 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 mobinga, ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter sprejme druge morebitne ukrepe iz svoje pristojnosti;
- zahteva javno opravičilo žrtvi mobinga ali predlaga drugo obliko njene rehabilitacije oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti v delovnem okolju delodajalca, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja pri delodajalcu;
- sprejme in izvede moralne sankcije zoper izvajalce mobinga (javne obsodbe in distanciranje, graje ipd.);
- poslovodstvu in pristojnim organom delodajalca 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 zaključi, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobinga, razen če žrtev to sama zahteva.

Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti delodajalca, mora skupni odbor pripraviti najpozneje 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 kakršne koli pravne ukrepe za prenehanje in odpravo posledic mobinga ter sankcije zoper izvajalce mobinga, ki jih dopušča veljavna zakonodaja.

16. člen

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

- premestitev izvajalca mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj delodajalca,
- premestitev žrtve mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno okolje, znotraj delodajalca ali k drugemu delodajalcu, lahko tudi s priznanjem pravice do prekvalifikacije ali dokvalifikacije,
- odobritev dodatnega plačanega dopusta žrtvi za psihično rehabilitacijo zaradi posledic mobinga,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- plačilo odškodnine žrtvi mobinga zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine,
- sporazumna razveza pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine žrtvi mobinga in podobno.

17. člen

Pravne sankcije zoper izvajalce mobinga, 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 mobinga vse znake kaznivega dejanja) celo izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec se zavezuje, da bo mobing dejanja posameznikov v odnosu do sodelavcev pri delodajalcu 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.

5 KONČNE DOLOČBE

18. člen

Vsak udeleženec ima pravico dati drugemu udeležencu kadar koli 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.

19. člen

Dogovor je sklenjen za nedoločen čas z enoletnim odpovednim rokom, veljati pa začne z dnem, ko ga podpišeta direktor delodajalca in predsednik sindikata.

Mag. Apolonija Simon, ravnateljica

Uroš Acman, sindikalni zaupnik

Ljubljana, 2. december 2025



