VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU · ANTIMOBING

Priporočila svetom delavcev za vzpostavitev sistema »antimobinga« v podjetjih – kako v akcijo?



mag. Rajko Bakovnik
Ekonomska demokracija 5/2022 · november 2022 · str. 26–27

Arhivska priporočila iz 2022. Citirano varovanje dostojanstva je v 47. členu ZDR-1; izvirni sklic na 45. člen je ohranjen. Predlagani odbor in postopki potrebujejo ustrezno ureditev v podjetju.

Na nedavnem posvetu članov Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) – Ankaran, 10. in 11. oktober 2022 – smo med drugimi dokumenti sprejeli tudi »Smernice in priporočila za delovanje svetov delavcev in ZSDS na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD)«, kot enih izmed najpomembnejših in najbolj elementarnih delavskopredstavniških funkcij v podjetjih po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Ker celovit sistem VZD vključuje tudi psihosocialno varnost (poleg fizične), med katero sodi tudi področje »preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga in drugih oblik nasilja na delovnem mestu«, v tem prispevku na kratko predstavljamo osnovna priporočila svetom delavcev in potrebne »korake« za vzpostavitev učinkovitega sistema »antimobinga« v posameznem podjetju.

Uvodni poudarki

Ko govorimo o problematiki mobinga – imamo vedno v mislih mobing v najširšem pomenu besede – ta zajema tako diskriminacijo, kot tudi spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje (mobing v ožjem pomenu besede) na delovnem mestu.

Zakonodaja s področja preprečevanja in odpravljanja psihosocialnih tveganj – poseben poudarek namenja **problematiki psihičnega nasilja na delovnem mestu** – pri čemer mislimo na Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1; Ur. l. RS, št. 21/2013) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1; Ur. L. RS, št. 43/2011).

ZDR-1 (1. odstavek 45. člena): 45. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) Delodajalec je 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.

ZVZD-1: 24. člen (nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Čeprav **zakonodaja določa preprečevanje mobinga kot dolžnost delodajalca,** pa je proaktivno angažiranje svetov delavcev v funkciji varstva interesov zaposlenih na tem področju nujno.

OPOMBA: V celovitem sistemu varnosti in zdravja pri delu (tako »fizične« kot »psihične« varnosti), kamor nedvomno spada tudi preprečevanje mobinga, je vloga delavcev in/ali njihovih zastopnikov, za katere

zdravje in življenja gre, ključna. Njihova enakopravna vključenost v urejanje te problematike je v vsakem urejenem pravnem sistemu že samoumevna in na tem področju nikakor ne morejo biti podvrženi enostranski direktivi delodajalcev. O tem govori tudi Evropska direktiva o varnosti in zdravju pri delu (Direktiva 89/391/EGS), ki že v svojem uvodu zahteva, da je *»treba z ustreznimi postopki in instrumenti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso razvijati obveščanje, dialog in uravnoteženo sodelovanje med delodajalci in delavci in/ali njihovimi zastopniki na področju varnosti in zdravja pri delu«.*

V tem okviru je potrebno **vztrajati, da delavska predstavništva** (tako SD kot sindikati) **postanejo nujen integralni del celotnega »sistema antimobinga«** v podjetjih in tako tudi nepogrešljiv ter enakopraven partner pri načrtovanju in izvajanju vseh preventivnih ukrepov na tem področju.

OPOMBA: **Ni naloga svetov delavcev neposredno reševanje posamičnih konkretnih primerov mobinga**, temveč prizadevanje (v sodelovanju z delodajalcem) za vzpostavitev učinkovitega **»sistema antimobinga«** v podjetju.

Avtonomno oblikovanje pravnih okvirov »sistema antimobinga«

V priporočilih se zavzemamo, da bi morala pravne okvire »sistema antimobinga« v podjetju (poleg zakonskih) predstavljati **dva temeljna avtonomna pravna akta**[1]:

1. ***„Dogovor o antimobingu“*** (med delodajalcem in SD) o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga ter
2. ***„Pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom in o načinu reševanja primerov mobinga“*** (morata biti vsebinsko komplementarna!!)

ZAKAJ: Sam **dogovor**, ki po svoji pravni naravi ni splošni akt in zato ne more urediti pravnega sankcioniranja morebitnih kršitev, ne zadošča! Po drugi strani pa **pravilnik**, kot enostranski pravni akt delodajalca, ne more zavezovati SD in sindikata k aktivni udeležbi, **brez mobilizacije katerih pa sistem ne bo celovit in ne učinkovit!**

Glavni predmet »okvirnega dogovora o antimobingu« v podjetju

- opredelitev pojma mobing (tudi diskriminacije in spolnega ter drugega nadlegovanja);
- določitev splošnih smernic za izvajanje politike podjetja na tem področju;
- konkretne dolžnosti in zaveze obeh udeležencev pri izvajanju te politike;
- preventivni ukrepi in sodelovanje udeležencev pri njihovem oblikovanju in izvajanju;
- določitev splošnih institucionalnih okvirov »sistema antimobinga« (predvsem oblikovanje **»skupnega odbora za antimobing«** ter imenovanje **»pooblaščenca za mobing«**);
- načela za reševanje ugotovljenih primerov mobinga;
- določitev obveznosti delodajalca, da sprejme tudi poseben pravilnik o varstvu pred raznimi oblikami mobinga na podlagi okvirnih usmeritev iz tega dogovora.

Glavni predmet »pravilnika o varstvu delavcev pred mobingom in o načinu reševanja primerov mobinga« v podjetju

- splošna prepoved kakršnih koli oblik diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu;
- opredelitev nedopustnih ravnanj;
- ravnanje z žrtvami mobinga in njihove pravice;
- postopek za obravnavo zaznanih kršitev;
- pravne in druge možne sankcije zoper kršitelje.

Institucionalni okviri reševanja problematike mobinga

Ključno vlogo znotraj sistema »antimobinga« v podjetju naj bi imeli **predvsem dve instituciji**, ki bi ju bilo priporočljivo vzpostaviti v vsakem podjetju, njune naloge in pristojnosti pa urediti v PREJ obravnavanih avtonomnih pravnih aktih, in sicer sta to:

1. ***Skupni odbor za reševanje problematike mobinga*** *(»skupni odbor za antimobing«),*
2. ***Pooblaščenec za mobing****.*

Priporočljive naloge in pristojnosti obeh institucij v posameznem podjetju:

SKUPNI ODBOR ZA MOBING

- **Sestava:** *praviloma član oz. pooblaščeni predstavnik poslovodstva, predstavnik kadrovske službe, predstavnik sveta delavcev in predstavnik reprezentativnih sindikatov;*
- ***Pri delu odbora naj bi sodeloval:*** *„pooblaščenec za mobing“, ki ga odbor imenuje izmed svojih članov ali drugih oseb v organizaciji oziroma izven nje;*
- ***Temeljna funkcija odbora:*** *načrtovanje in izvajanje politike podjetja na tem področju, zlasti pa preventivnih ukrepov za preprečevanje mobinga.*

Pristojen naj bi bil tudi za obravnavo posameznih primerov mobinga in predlaganje s tem povezanih ukrepov, vključno s sankcijami zoper konkretne kršitelje.

POOBLAŠČENEC ZA MOBING

- ***Kvalificirani strokovnjak:*** *ustrezno strokovno usposobljena oseba za obravnavo konkretnih kršitev s tega področja; (Po možnosti oseba, ki uživa veliko zaupanje med zaposlenimi in ima tudi moč ter vpliv na vodstvo.)*
- ***Njegova pooblastila:*** *za sprejemanje prijav ter za strokovno izvedbo postopka, predvidenega s pravilnikom;*
- ***Poročila in predlogi:***
  - *o rezultatih postopka pripravi poročilo s predlogom ukrepov, ki ga predloži odboru za mobing;*
  - *odbor v zvezi s tem sprejme zavezujoče sklepe, ki jih je delodajalec načeloma dolžan tudi izvršiti.*

(Razen glede predlaganih sankcij, pri čemer delodajalec ne more biti vezan na sklepe odbora, kar pa ne velja za ostale zahtevane ukrepe, ki jih je dolžan izvesti skladno z zavezo, sprejeto v »okvirnem dogovoru o antimobingu“.)

Torej, priložnost je tu – **»čas je za proaktivno angažiranje svetov delavcev pri preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga in drugih oblik nasilja na delovnem mestu«** – ali bomo pri tem zraven ali ne? Odločitev je tudi naša – na strani svetov delavcev!

Opombe

1. Vzorca obeh dokumentov smo skupaj z obširnejšimi priporočili predložili vsem udeležencem nedavnega posveta ZSDS, hkrati pa je celotno gradivo dosegljivo tudi na našem spletu.

O tej bralni različici

Uredniško pojasnilo, preverjeno 24. oktobra 2026: besedilo o varovanju dostojanstva, v izvirniku označeno kot 45. člen ZDR-1, je določba prvega odstavka 47. člena ZDR-1. Izvirno številčenje ohranjamo; to pojasnilo ni del avtorjevega besedila. Članek uporablja izraz mobing tudi kot širši skupni izraz. Zakonsko trpinčenje ima posebej določene pogoje iz 7. člena ZDR-1; posamezen konflikt zato ni samodejno trpinčenje. Odbor, pooblaščenec in predlagani postopki so model pogodbene ureditve, njihova konkretna pooblastila pa je treba preveriti v veljavnih aktih podjetja.