

Na podlagi 7. in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/13, 78/13-popr., 47/15-ZZSDT, 33/16-PZ-F, 57/16 in 15/17-Odl.US), direktorica delodajalca Varstveno delovni center Nova Gorica, Klanec 14a, 5250 Solkan, izdajam čistopis

PRAVILNIK-a

ZA VARSTVO DELAVCEV PRED DISKRIMINACIJO, NADLEGOVANJEM IN TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU (MOBING)

I. Splošne določbe

1. člen

S tem pravilnikom se ureja varstvo delavcev Varstveno delovnega centra Nova Gorica pred diskriminacijo, nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu (mobing), in določajo postopki ter ukrepi za varovanje dostojanstva delavcev pri delu.

Pravilnik se uporablja za vse delavce v vseh enotah Varstveno delovnega centra Nova Gorica (v nadaljevanju: delodajalec).

II. Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja

2. člen

Delodajalec je dolžan zagotavljati delavcem delovno okolje, v katerem nihče ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče odnose.

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželene verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe.

Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Trpinčenje je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Trpinčenje predstavljajo med drugim zlasti naslednja ravnanja, kadar se **ponavljajo** oziroma izvajajo **sistematično**:

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega ali sodelavca,
- prekinjanje govora, jemanje besede,
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev,
- kričanje oz. zmerjanje,
- nenehno kritiziranje dela ali ravnanja,

- kritiziranje osebnega življenja,
- verbalne grožnje in pritiski in pisne grožnje,
- širjenje neresničnih govoric,
- poskusi smešenja delavca,
- izražanje domnev, da je delavec psihični bolnik,
- poskusi prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,
- oponašanje vedenja z namenom, da se nekoga smeši,
- napad na politično oz. versko prepričanje delavca,
- norčevanje iz zasebnega življenja,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog ali dejanj, ki žalijo dostojanstvo,
- odvzem delovnih nalog delavcem ali odrekanje novih delovnih nalog ali pravic,
- dodeljevanje nalog, ki so daleč pod sposobnostjo delavca in pod nivojem kvalifikacije ali sposobnosti delavca,
- dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije ali zmožnosti z namenom diskreditacije,
- uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se delavec »disciplinira«,
- namerno povzročanje škode in stroškov delavcu.

III. Prepoved diskriminacije ali povračilnih ukrepov

3. člen

Delodajalec mora delavcem v času trajanja zaposlitve in iskalcem zaposlitve zagotavljati enako obravnavo na glede na narodnost, raso ali etično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino.

Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija, pri čemer neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Za posredno diskriminacijo pa gre, kadar je oseba z določeno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega splošnega akta, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če splošni akt, merilo ali praksa objektivno opravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za dosego tega cilja ustrezna in potrebna.

Prepovedano je manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom.

4. člen

Delodajalec mora zagotoviti enako obravnavo vseh delavcev zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kakor tudi druge pravice iz delovnega razmerja.

Delodajalec mora varovati in spoštovati osebnost delavcev in ščititi njihovo zasebnost.

Diskriminirani delavci, sodelavci, ali druge osebe, ki pomagajo žrtvi dejanj, ki so prepovedana s tem pravilnikom, ne smejo biti izpostavljeni neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj odpravo nepravilnosti.

IV. Pravica delavca do izredne odpovedi, do odpravnine in odškodnine

5. člen

V primeru, da delodajalec delavcu ni zagotovil enake obravnave (prepoved diskriminacije) oziroma varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, v skladu s tem pravilnikom, je to lahko razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Delavec ima v tem primeru pravico do odpravnine in odškodnine v skladu z zakonom.

V. Ukrepi za zaščito delavcev

6. člen

Vsi zaposleni, vključno z vodstveni delavci, so dolžni ves čas skrbeti za enako obravnavo vseh delavcev ter poskrbeti, da pri delu ne prihaja do prepovedane diskriminacije, spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja, kot so opredeljeni v tem pravilniku.

7. člen

Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje v tem pravilniku navedenih obveznosti ali krši katero od njegovih pravic ali da delavec meni, da je žrtev diskriminacije, spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja lahko na delodajalca naslovi pisno zahtevo, da naj kršitev odpravi.

Zahtevo v pisni obliki delavec naslovi na pooblaščen osebo delodajalca:
Mihaela Božič, delovna terapevtka s spec.znanji, samostojna svetovalka
e-mail: mihaela.bozic@vdcng.si

Pisna zahteva mora vsebovati:

- ime in priimek ter naslov vlagatelja,
- opis kršitve, časa trajanja in ostalih pomembnih okoliščin,
- navedbo udeleženih oseb.

Pooblaščen oseba je dolžna pisno zahtevo obravnavati in preveriti utemeljenost navedb. V zvezi s prijavo ima pooblaščen oseba pravico, da po potrebi zasliši delavca, ki je podal prijavo, ostale zaposlene delodajalca ter izvede druge dokaze, ki so potrebni za popolno ugotovitev dejanskega stanja v zvezi s podano prijavo.

Na podlagi obravnave prijave je pooblaščen oseba dolžna vlagatelju in direktorju delodajalca podati obrazložen odgovor. Rok za odgovor je 8 delovnih dni od prejema pisnega obvestila.

V primeru, da se ugotovi, da je pisna zahteva utemeljena, mora delodajalec na podlagi poročila pooblaščen osebe sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi bo delavcu zagotovljeno varstvo pred

diskriminacijo oziroma spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu. O sprejetih ukrepih je delodajalec dolžan obvestiti delavca, ki je podal prijavo.

V primeru, da se v postopku ugotovi, da pisna zahteva ni utemeljena, mora pooblaščen oseba v odgovoru obrazložiti na kakšen način so bile navedbe iz slednjega preverjene ter kakšne so ugotovitve izvedenega postopka.

8. člen

Postopek v zvezi s pisnim obvestilom mora biti voden korektno in spoštljivo do vlagatelja kot tudi do domnevnega kršitelja pravic.

V postopku morajo biti po resnici in popolnoma ugotovljena dejstva, ki so pomembna za odločitev.

9. člen

Če delodajalec v roku osmih dni po vročeni pisni zahtevi delavca (kadar je ta utemeljena), ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitve s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

10. člen

Diskriminatorno ravnanje oziroma spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje delavca predstavlja kršitev tega pravilnika, kar je lahko razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

VI. Končne določbe

11. člen

Pravilnik prične veljati z naslednjim dnem objave sklepa o spremembi tega pravilnika na oglasnih deskah zavoda.

Številka: 0700-1/2018-2
Nova Gorica, 28. 9. 2018



Direktorica:
mag. Tanja Cink, univ.dipl.soc.del.