

RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA javni zavod, ki ga zastopa

generalni direktor mag. Marko Filli

(v nadaljevanju: delodajalec)

in

SVET DELAVCEV RTV SLOVENIJA, ki ga zastopa

predsednik Dejan Guzelj

(v nadaljevanju: Svet delavcev)

potrujeta naslednje

Uradno prečiščeno besedilo
DOGOVOR-a
o preprečevanju in odpravljanju mobbinga v javnem
zavodu RTV Slovenija
(po 1. spremembah in dopolnitvah)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Udeleženca dogovora ugotavljata:

- Poslovna kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za pozitivno delovno klimo in je pomembna predpostavka za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih, s tem pa tudi za uspeh delodajalca.
- Mobbing pomeni kršitev človekovega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in pomeni nedopusten odmik od uveljavljenih standardov obnašanja pri delodajalcu, zato izvajanje mobbinga pomeni hujšo kršitev delovnih obveznosti.

2. člen

Delodajalec in svet delavcev s tem dogovorom podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobbinga in se zavezujeta, da mobbinga pri delodajalcu 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, 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.

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.

Določbe tega dogovora o mobbingu se smiselno uporabljajo tudi za namene zaščite honorarnih sodelavcev, študentov ter drugih sodelavcev RTV Slovenija, ki opravljajo svoja dela v okviru organiziranega delovnega procesa.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBBINGA

4. člen

Mobbing v smislu tega dogovora je naklepno 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.

Do mobbinga lahko prihaja med hierarhično prirejenimi sodelavci, ali sodelavci, ki so v medsebojnem razmerju pod- oz. nad- rejenosti. Tako izvajalec kot žrtev sta lahko posameznik ali skupina delavcev.

Najpogostejše pojavne oblike mobbinga so predvsem napadi na socialne stike, zdravje, možnost komuniciranja, socialni ugled, kakovost delovne in življenjske situacije, ipd.

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

5. člen

Udeleženca dogovora se strinjata, da so preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobbingu ključ za izboljšanje 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 mobbinga pri delodajalcu.

1. Dolžnosti delodajalca

6. 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 delodajalca pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot zavoda na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot zavoda, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja v zavodu, vsakodnevni pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.*)
- **uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobbinga** (*usposobitev menedžmenta za zgodnje prepoznavanje mobbinga in ustrezno ukrepanje, ipd.*).

2. Dolžnosti Sveta delavcev

7. člen

V preventivnem smislu bo Svet delavcev za preprečevanje pojava mobbinga še posebej:

- sodeloval pri oblikovanju in uveljavljanju visoke poslovne kulture, ustreznih norm ter vrednostnih meril za obvladovanje mobbinga,
- spodbujal partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh,
- 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 pri delodajalcu.

3. Skupne preventivne aktivnosti

8. člen

Delodajalec in Svet delavcev se zavezujeta skupaj načrtovati in izvajati zlasti naslednje občasne preventivne aktivnosti za preprečevanje mobbinga:

- občasne (najmanj enkrat letno) anti-mobbing kampanje pri delodajalcu (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,
- uvedba sistema ocenjevanja vodilnih s strani podrejenih pri delodajalcu;
- druge skupne aktivnosti na predlog enega ali drugega udeleženca tega dogovora.

IV. SKUPNI ODBOR ZA PREPOZNAVANJE IN PREPREČEVANJE MOBBINGA

9. 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 prepoznavanje in preprečevanje mobbinga (v nadaljevanju: skupni odbor), ki ga sestavljajo 3 člani. Člane skupnega odbora imenujejo generalni direktor, vodja kadrovske službe in Svet delavcev. Član, ki ga je imenoval generalni direktor opravlja funkcijo predsednika Skupnega odbora.

Mandat Skupnega odbora traja dve leti. Upravičenci iz prejšnjega člena imenujejo člane Skupnega odbora praviloma ob letnem poročilu iz 5. odstavka 12. člena tega dogovora.

Reprezentativni sindikati lahko soglasno v skupni odbor predlagajo svojega člana. V tem primeru se sestava skupnega odbora razširi na 4 člane. Član reprezentativnih sindikatov mora ves čas postopka imeti pooblastilo vseh reprezentativnih sindikatov. Skupni odbor sprejema odločitve soglasno. V primeru, da soglasne odločitve ni mogoče doseči, skupni odbor sprejme odločitev na podlagi glasovanja. V primeru, da je glasovanje neodločeno, skupni odbor sprejme odločitev za katero je glasoval predsednik skupnega odbora. V poročilu oziroma predlogu ukrepov je potrebno označiti, da je bila odločitev sprejeta po neodločenem glasovanju, ter priložiti morebiten nasprotni predlog ukrepov.

V. PREPOZNAVANJE IN RAZREŠEVANJE MOBBINGA

1. Postopek za prepoznavanje in pripravo programa ukrepov v primeru mobbinga

10. člen

Za prepoznavanje posameznih primerov mobbinga ter za pripravo programa ukrepov za njihovo razreševanje in predloga morebitnih sankcij zoper izvajalce je zadolžen in pristojen skupni odbor, za izvedbo predlaganih pravnih ukrepov in sankcij pa je pristojen delodajalec. Neformalne ukrepe (razgovori, opozorila, priporočila, nasveti ipd.), ki se nanašajo na žrtev mobbinga lahko skupni odbor izvaja tudi neposredno.

Skupni odbor način svojega delovanja podrobneje uredi s poslovníkom, če je to potrebno.

10.a. člen

Delodajalec lahko ob soglasju Sveta delavcev posamezne pristojnosti in naloge Skupnega odbora prenese na mobbing pooblaščenca, v kolikor meni, da bi mobbing pooblaščenec te ukrepe lahko opravil hitreje in učinkoviteje kot Skupni odbor. Med te pristojnosti in naloge spadajo predvsem izvajanje preventivnih ukrepov (8. člen), izvajanje neformalnih ukrepov (10. člen), sprejemanje prijav (11. člen) in opravljanje nalog v zvezi z zbiranjem dokaznega gradiva pred in med postopkom pred Skupnim odborom.

Mobbing pooblaščenec je stalno vabljen na seje Skupnega odbora.

Mandat mobbing pooblaščenca je vezan na mandat Skupnega odbora.

11. člen

Postopek za razreševanje posameznega primera mobbinga pred skupnim odborom se začne na podlagi neposredno vložene pisne prijave, ki se vloži pri skupnem odboru. Pisno prijavo lahko vloži prizadeti posameznik, ki meni, da je žrtev mobbinga ali eden od naslednjih predlagateljev:

- žrtvi mobbinga nadrejeni vodstveni delavec,
- Svet delavcev,
- reprezentativni sindikat,
- kadrovska služba,
- služba za varnost in zdravje pri delu.

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 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.

12. člen

Skupni odbor je dolžan z obravnavo prejete vloge začeti nemudoma, kot prvo fazo postopka pa mora opraviti razgovor z žrtvijo mobbinga.

Način vodenja postopka in posamezna dejanja v postopku so odvisni od značilnosti in konkretnih okoliščin posameznega primera, načeloma pa je naloga skupnega odbora, da:

- temeljito razišče problem,
- v ločenih ali skupnih pogovorih zasliši izvajalca mobbinga in žrtev ter ugotovi in dokumentira dejansko stanje,
- spoštuje želje žrtve mobbinga po diskretnosti postopka,
- žrtvam svetuje in jih podpre (žrtev zaradi prijave 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,
- delodajalcu predlaga pravne ukrepe in po potrebi tudi uvedbo sankcij zoper izvajalca(e),
- na željo žrtve le-to spremlja v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah,
- spremlja usodo žrtve v delovni sredini tudi po prenehanju veljavnosti sprejetih ukrepov in »zadeve« ne zaključi, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobbinga, razen če žrtev to sama zahteva.

Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti delodajalca, mora skupni odbor pripraviti in predložiti delodajalcu in Svetu delavcev najkasneje v 30 dneh od začetka postopka tj. od dne vložitve prijave. Predlog ukrepov in sankcij, ki jih Skupni odbor predloži Svetu delavcev, mora biti pripravljeno tako, da iz besedila ni mogoča identifikacija napadalca in žrtve mobbinga.

Skupni odbor prijavo v kateri prijavitelj trdi, da je žrtev mobbinga sodelavec, ki ni redno zaposlen na RTV Slovenija (2. odstavek 3. člena), obravnava v kolikor oceni, da je to primerno glede na okoliščine primera. Skupni odbor mora v vsakem primeru o prijavi obvestiti delodajalca in Svet delavcev.

Skupni odbor do konca januarja vsako leto poda svetu delavcev poročilo o delu za preteklo leto in oceno stanja s tega področju v RTV Slovenija.

2. Razreševanje primerov mobbinga

13. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo takoj po prejemu predloga ukrepov in sankcij s strani skupnega odbora, ustrezno zaščitil žrtve in preprečil njihovo nadaljnje šikaniranje, hkrati pa sprejel ustrezne ukrepe za odpravo posledic mobbinga.

Delodajalec ni vezan na predlog glede vrste ukrepov in sankcij s strani skupnega odbora.

Delodajalec se zavezuje, da bo v zvezi z razreševanjem primerov mobbinga upošteval predvsem naslednje:

- razreševanja primera 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,
- po potrebi bo dodatno raziskal dejansko stanje,
- lažnih obtožb ne bo dopuščal oziroma bo v takih primerih sprožil ustrezne postopke,
- proti izvajalcem mobbinga bo ustrezno ukrepal.

3. Možni pravni ukrepi in sankcije

14. člen

Na podlagi pisnih dokazil lahko skupni odbor delodajalcu predlaga kakršnekoli pravne ukrepe za prenehanje in odpravo posledic mobbinga ter sankcije zoper izvajalce mobbinga, ki jih dopušča veljavna zakonodaja.

15. člen

Pravni ukrepi za prenehanje in odpravo posledic mobbinga so zlasti:

- prerazporeditev izvajalca mobbinga v drugo delovno sredino pri delodajalcu,
- prerazporeditev žrtve mobbinga v drugo delovno sredino pri delodajalcu,
- interna objava za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitvev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine, če je to potrebno,
- pisni sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine ali odškodnine žrtvi mobbinga in podobno,
- pisno opozorilo na možnost odpovedi izvajalčeve pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovitve oz. nadaljevanja kršitve pogodbe o zaposlitvi,
- odpoved izvajalčeve pogodbe o zaposlitvi.

VI. KONČNE DOLOČBE

16. člen

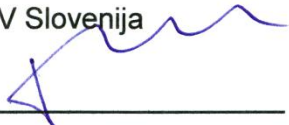
Vsak udeleženec lahko drugemu kadarkoli predlaga spremembe in dopolnitve tega dogovora s predlogom sprememb in dopolnitev, drugi udeleženec pa se je dolžan na predlagane spremembe in dopolnitve odzvati.

17. člen

Dogovor je sklenjen za nedoločen čas, veljati pa začne z dnem, ko ga na podlagi sklepov vodstva delodajalca in Sveta delavcev podpišeta pooblaščenca predstavnika. Vsak udeleženec lahko s tri mesečnim odpovednim rokom kadarkoli odstopi od tega dogovora. Prenehanje veljavnosti tega dogovora ne vpliva na vodenje že začelih postopkov.

V Ljubljani, dne 21. 12. 11

mag. Marko Filli,
generalni direktor
RTV Slovenija



V Ljubljani, dne 21. 12. 2011

Dejan Guzelj,
predsednik Sveta delavcev
RTV Slovenija