

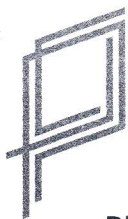


Plinovodi
Povezani z energijo

OBVESTILA 18/12

Ljubljana, 28.12.2012

**DOGOVOR O PREPREČEVANJU IN
ODPRAVLJANJU POSLEDIC MOBBINGA V
DRUŽBI PLINOVODI d.o.o.**



Plinovodi
Povezani z energijo

PLINOVODI d.o.o., Cesta Ljubljanske brigade 11B, 1000 Ljubljana, matična št. 1954288000, ki jo zastopata glavni direktor Marjan Eberlinc, univ. dipl. inž. str. in namestnica glavnega direktorja mag. Sarah Jezernik, univ. dipl. ekon. (v nadaljevanju delodajalec)

in

SVET DELAVCEV družbe **PLINOVODI d.o.o.**, ki ga zastopa predsednik g. Mihael Hafner

ter

SINDIKAT DELAVCEV družbe **PLINOVODI d.o.o.**, ki ga zastopa predsednik g. Franc Pančur

sklepajo naslednji

DOGOVOR

o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi Plinovodi d.o.o.

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Udeleženci dogovora ugotavljajo:

1. da sklepajo ta dogovor na podlagi 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l.RS št. 43/2011) z namenom preprečevanja, odpravljanja in obvladovanja primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih.
2. da 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.
3. da 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 zeleno podjetniško kulturo družbe, zato izvajanje mobbinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

2. člen

Delodajalec in svet delavcev ter sindikat s tem dogovorom urejajo način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobbinga (šikaniranja oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu) v družbi in se zavezujejo, da mobbinga v družbi ne bodo dopuščali, temveč bodo spodbujali in razvijali 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 ter preprečevanje in odpravljanje le-tega.

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.

5. člen

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

Udeleženci dogovora se strinjajo, da so preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobbingu ključ za izboljšanje podjetniške kulture, delovne klime in uspešen razvoj družbe. Zato si bodo prizadevali za splošno izboljšanje psihosocialnega

delovnega okolja in visoko razvit kulturno-vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj mobbinga v družbi.

1. Dolžnosti delodajalca

6. člen

V preventivnem smislu si bo delodajalec še posebej prizadeval za:

- **izboljšanje organizacije dela** (npr. odprava nejasnih opisov položajev in nalog, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskega problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.),
- **izboljšanje načina vodenja** (npr. komuniciranje glede 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, pozornost nadrejenih na dogajanja v družbi, pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.),
- **uvredbo ukrepov za preprečevanje mobbinga** (npr. ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobbinga, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobbingu, ipd.).

2. Dolžnosti sveta delavcev in sindikata

7. člen

Svet delavcev in sindikat bosta za preprečevanje pojava mobbinga v družbi:

- sodelovala pri oblikovanju in uveljavljanju visoke podjetniške kulture, ustreznih norm ter vrednostnih meril za obvladovanje mobbinga,
- spodbujala partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh družbe,
- dvigovala ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov mobbinga pri sodelavcih,
- spremljala stanje in razmere na tem področju ter na podlagi svojih ugotovitev ali na pobudo sodelavcev zahtevala in se vključevala v razreševanje problematike mobbinga v družbi,
- izobraževala in usposabljala člane za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem.

3. Skupne preventivne aktivnosti

8. člen

Delodajalec in svet delavcev ter sindikat so sporazumni, da bodo skupaj načrtovali in izvajali preventivne aktivnosti za preprečevanje mobbinga:

- ugotavljanje splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobbinga, kot so npr.: nenavaden porast odsotnosti z dela /boleznine,

odpovedi iz osebnih razlogov, serija odpovedi, problemi pri kvaliteti 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, itd.

- ozaveščanja zaposlenih o problematiki mobbinga (predavanja, brošure, razgovori v delovnih skupinah, ipd),
- druge skupne aktivnosti na predlog enega ali drugega udeleženca tega dogovora.

4. Skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga

9. člen

Za načrtovanje in izvajanje skupnih aktivnosti iz prejšnjega člena ter za opravljanje drugih nalog v skladu s tem dogovorom lahko udeleženci ustanovijo 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 službe za splošne zadeve oz. kadrovskega oddelka, sveta delavcev in sindikata družbe.

Člane v skupni odbor se imenuje s strani strank podpisnikov tega dogovora za svoje področje, s posebnim sklepom, za obdobje 5 let.

IV. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBBINGA

1. Načela za razreševanje primerov mobbinga

10. 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:

- *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

11. člen

Za obravnavo posameznih primerov mobbinga ter za pripravo 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.

12. 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,
- sindikat delavcev,
- služba za splošne zadeve-kadrovski oddelek,
- koordinator 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 mobbinga.

Preden sproži postopek pred skupnim odborom, ima vsak pooblaščen 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.

13. 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,
- 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 zaključi, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobbinga, razen če žrtev to sama zahteva, ipd.

Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti delodajalca, mora skupni odbor pripraviti najkasneje v 30 dneh od začetka postopka ter ga v pisni obliki posredovati Poslovodstvu.

3. Možni pravni ukrepi in sankcije

14. 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.

V. KONČNE DOLOČBE

15. člen

Vsak udeleženec ima pravico dati drugim udeležencem kadarkoli pobudo za spremembe in dopolnitve dogovora s predlogom sprememb in dopolnitev, drugi udeleženci pa so se dolžni na pobudo odzvati s pristankom na začetek pogajanj o predlaganih spremembah in dopolnitvah.

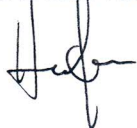
Če se drugi udeleženci ne odzovejo v smislu prejšnjega odstavka ali če se udeleženci o predlaganih spremembah in dopolnitvah ne sporazumejo v treh mesecih, lahko udeleženec, ki je dal pobudo za začetek pogajanj, dogovor odpove.

16. člen

Dogovor je sklenjen za nedoločen čas z šest mesečnim odpovednim rokom, veljati pa začne z dnem, ko ga podpišejo pooblaščen predstavniki udeležencev.

V Ljubljani, dne 21.12.2012

Svet delavcev:
Predsednik
Mihael Hafner



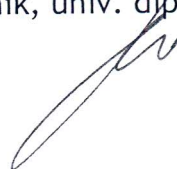
Sindikat:
Predsednik
Franc Pančur



PLINOVODI d.o.o.
Glavni direktor
Marjan Eberlinc, univ. dipl. inž. str.



Namestnica glavnega direktorja
mag. Sarah Jezernik, univ. dipl. ekon.



Žig družbe

