

Mobing na delovnem mestu in kako učinkovito ukrepati zoper povzročitelje

Ugledni britanski časopis Guardian je že pred časom ugotovil, da naj bi v svetovnem merilu vsaj eden izmed petindvajsetih menedžerjev izpolnjeval klinične znake, s katerimi uradna psihopatologija označuje psihopata.

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

Ocena sovпада s podatkom, ki ga je povzel britanski tednik Economist, v skladu s katerim naj bi približno 2–3 % svetovne populacije »bolehalo« za stanjem, ki se mu reče kronično pomanjkanje občutka za sočloveka, kar je pravzaprav oblika patološkega egoizma.

Številne povzročitelje mobinga bi bilo mogoče brez težav uvrstiti v zgornjo kategorijo psihopatov ali patoloških egoistov. Vendar pa žrtvam mobinga same definicije ne pomagajo kaj dosti, saj žal številna podjetja tovrstne sporne kadre najmanj tolerirajo, če že ne aktivno podpirajo, in to najpogosteje zaradi tega, ker naj bi ti zagotavljali dobičkonosnost podjetja, ne glede na to, na kakšen način in s koliko žrtvami je ta dosežena.

Zato bom v tem prispevku prikazal stanje zakonodaje na področju šikaniranja na delovnem mestu in predvsem nakazal, kako učinkovito pravno ukrepati v primeru, če v določenem delovnem okolju naletite na mobing. Le na ta način je

namreč na tem področju mogoče kaj premakniti na bolje.

Mobing je prepovedan v tako rekoč vseh pomembnejših mednarodnih in nacionalnih predpisih:

- » na evropski ravni Direktiva SE (Sveta Evrope) iz leta 1989 v 5. členu določa, da je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje na vseh področjih, ki so v zvezi z delom;
- » 34. člen Ustave RS določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti;
- » Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 46. členu določa, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

V skladu s 47. členom istega zakona je delodajalec 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 sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. O sprejetih ukrepih mora pisno obvestiti delavce na običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da delodajalec ni sprejel zgoraj omenjenih ukrepov, je dokazno breme (da torej to ne drži) na strani delodajalca;

- » 24. člen zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) določa, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja,

trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Če teh ukrepov ne sprejme, se ga lahko kaznuje z globo od 2.000,00 pa vse do 40.000,00 evrov.

- » 15.a člen Zakona o javnih uslužbencih določa, da je prepovedano vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na kateri koli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno in ponižujoče, sramotno ali žaljivo delovno okolje za osebo, ali žali njeno dostojanstvo.

Mobing je tudi kaznivo dejanje. 197. člen Kazenskega zakonika (KZ-1) namreč določa, da se kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost kaznuje z zaporom do dveh let.

Če ima zgoraj omenjeno dejanje za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

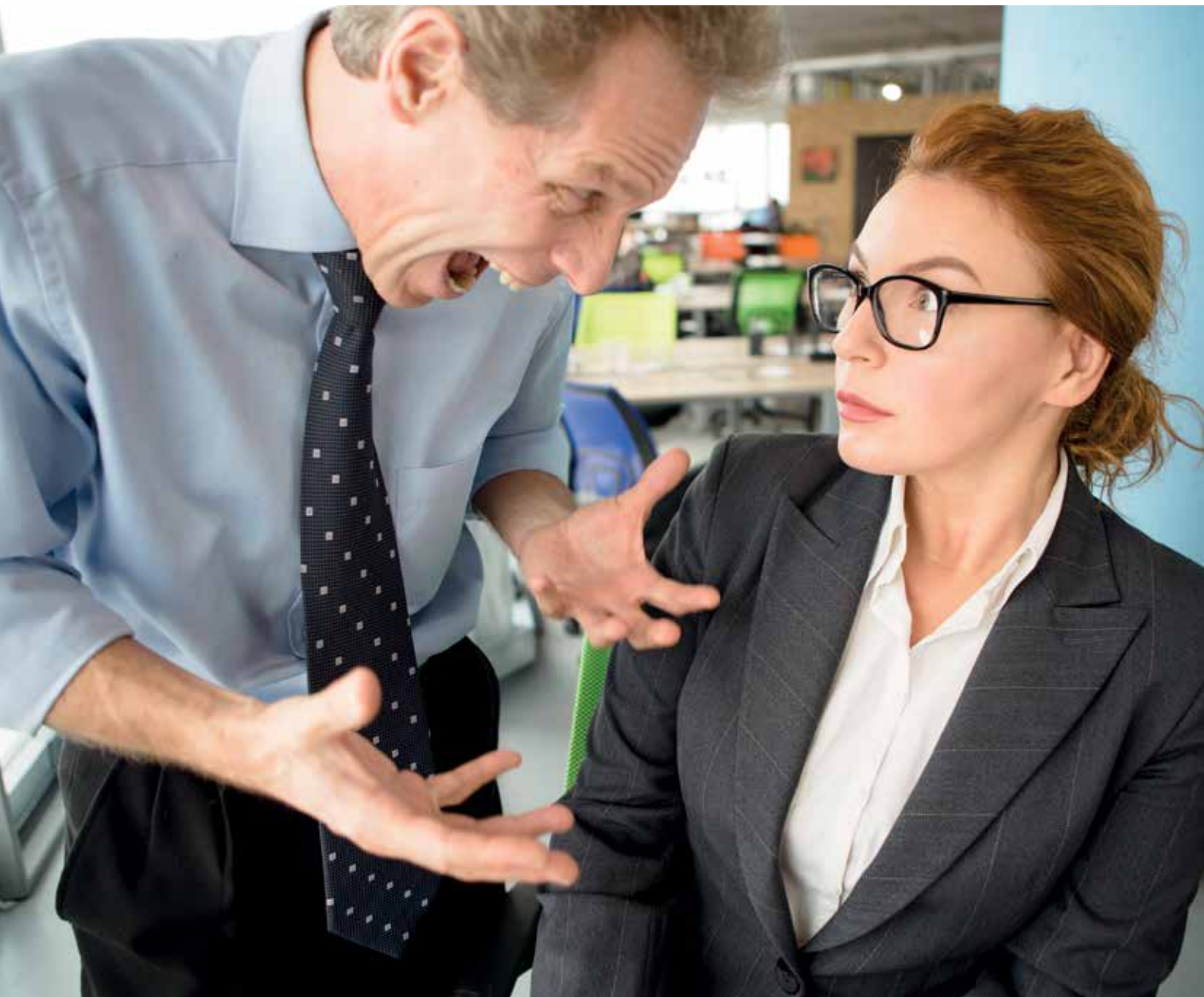
KAKO SE V PRAKSI PRAVNO UČINKOVITO ZAVAROVATI PRED MOBINGOM?

Predvsem svetujem, da komunikacija z izvajalcem mobinga poteka strogo v pisni obliki – zaradi dokaznih namenov. Zgolj ustna opozorila ne zadoščajo, saj so pravno težko dokazljiva. Izvajalca mobinga na delovnem mestu je zato potrebno najprej pisno opozoriti, naj mobing odpravi. Določi naj se mu rok osmih dni.

Ker se je v praksi izkazalo, da je soočenje delodajalca s pojavi

2-3 %

svetovne populacije boleha za patološkim egoizmom; pomanjkanjem občutka za sočloveka.



mobinga brez ustreznega odziva, saj se ta v zvezi s tem pogosto spreneveda, je koristno v sam postopek pritegniti tudi neodvisnega (zunanjega) mediatorja, ki lahko pomaga pri vzpostavljanju normalnih odnosov v delovnem okolju tako, da posreduje med delodajalcem in domnevno žrtvijo mobinga.

Številni zaposleni se sicer bojijo odločnejšega ukrepanja proti povzročitelju mobinga zaradi strahu pred izgubo zaposlitve. Sam menim, da je tega strahu preveč in bi morale žrtve mobinga tovrstno tveganje pač vzeti v zakup, saj je vsakršno nepotrebno odlašanje voda na mlin povzročitelju mobinga.

Če pa pri žrtvah mobinga vendarle prevlada želja po bolj »rezerviranem« reševanju težav z mobingom, imajo še vedno možnost podati anonimno prijavo na pristojni Inšpektorat za delo, ki bo delodajalca opozoril na podano prijavo, preveril, ali je izvedel vse zakonsko obvezne preventivne ukrepe, ter zahteval vzpostavitev varnega in zdravega okolja na delovnem mestu.

Izvajalca mobinga je mogoče tudi odškodninsko tožiti. V primeru uspešne odškodninske tožbe lahko žrtev mobinga zahteva enako odškodnino, kot če bi mu bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

V primeru, če je intenziteta mobinga taka, da bi lahko šlo tudi za kaznivo dejanje, pa lahko žrtve mobinga izvajalca mobinga prijavijo organom pregona, saj je – kot smo videli zgoraj – mobing uradno pregonljivo kaznivo dejanje, za katerega je mogoče storilcu celo izreči zaporno kazen v višini dveh oziroma treh let. ■

Komunikacija

med izvajalcem mobinga in tistim, ki mobing doživlja, naj poteka strogo v pisni obliki zaradi dokaznih namenov.