

Na podlagi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 46/07 – odl. US, 103/07 in 45/08 – Zarbit), 23. in 24. člena Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS, 45/10, 26/11 in 30/11-skl. US) in določil 44. člena Statuta Mestne občine Kranj (Uradni list RS, številka 33/2007) župan Mestne občine Kranj sprejema

PRAVILNIK
O UKREPIH ZA VAROVANJE DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIH V OBČINSKI
UPRAVI MESTNE OBČINE KRANJ IN ZAŠČITI PRIJAVITELJEV
KORUPTIVNIH, NEZAKONITIH ALI NEETIČNIH RAVNANJ

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom delodajalec ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega nadlegovanja ali drugega trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu (v nadaljevanju: mobing) ter ukrepe za zaščito prijaviteljev koruptivnih, nezakonitih ali neetičnih ravnanj pri delodajalcu.

Delodajalec se zavezuje, da spolnega nadlegovanja in mobinga pri delodajalcu ne bo dopuščal, temveč bo spodbujal in razvijal partnersko sodelovanje z vsemi zaposlenimi, prav tako bo spodbujal reševanje konfliktov z dialogom v kolikor bo do konfliktov prišlo. Delodajalec se tudi zavezuje k vzpostavljanju pozitivne delovne klime, ki je pomembna predpostavka za delovno zadovoljnost in kakovost delovnega življenja zaposlenih. Zadovoljstvo delavcev je temeljna predpostavka za uspešnost delodajalca.

Osnovni namen in cilj tega pravilnika je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov spolnega nadlegovanja in mobinga v delovnem okolju (izjemno škodljive posledice za žrtev, sodelavce in delodajalca),
- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj spolnega nadlegovanja ali mobinga in
- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen okvir (dokument) za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov spolnega nadlegovanja ali mobinga pri delodajalcu.

2. člen

Določbe tega pravilnika se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi 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.

3. člen

Pojavi spolnega nadlegovanja ali mobinga predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi s poslovno politiko delodajalca, zato izvajanje spolnega nadlegovanja ali mobinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

Delodajalec se zavezuje, da bo žrtvam spolnega nadlegovanja ali mobinga nudil vso ustrezno pomoč, izvajalce spolnega nadlegovanja ali mobinga pa ustrezno sankcioniral, saj izvajanje spolnega nadlegovanja ali mobinga predstavlja najhujšo kršitev obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE SPOLNEGA NADLEGOVANJA

4. člen

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

5. člen

Kot potencialno spolno nadlegovanje po tem pravilniku se štejejo zlasti naslednja ravnanja v odnosu do žrtve:

a) Verbalno spolno nadlegovanje:

- nedobrodošlo osvajanje, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
- neželjeno spreminjanje službenih tem v spolne,
- neželeni ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke,
- moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi,
- neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz,
- neželeni predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
- neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino,
- neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja, uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje),
- zastavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem.

b) Neverbalno spolno nadlegovanje

- neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa,
- neželjeno razkazovanje spolnih organov,
- neželena elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugi materiali s spolno vsebino.

c) Fizično spolno nadlegovanje:

- nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet), neželena masaža vratu, ramen...
- vsiljeni spolni odnos (posilstvo),
- neželjeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje,
- spolni napad (poskus posilstva).

d) Karierno spolno nadlegovanje:

- Obljubljena višja plača, napredovanje ali kakšna druga ugodnost, če nadlegovana oseba pristane na ravnanja spolne narave (npr. zmenek, spolni odnos itd.).

e) druga podobna ravnanja, če ustrezajo definiciji spolnega nadlegovanja iz prejšnjega člena.

III. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBINGA

6. člen

Mobing je premišljeno in ponavljajoče se konfliktno komuniciranje oziroma šikanozno ali drugače neprimerno (neprijazno, žaljivo, omalovažujoče in podobno) ravnanje v odnosih med sodelavci, med podrejenimi in nadrejenimi delavci ali med nadrejenimi in podrejenimi delavci, ki pomeni izvajanje nasilja na delovnem mestu in ima za posledico psihično, čustveno, socialno, informacijsko ali poslovno onemogočanje žrtve, pri čemer je žrtev dalj časa (vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev) izpostavljena sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njeno zdravje ter varnost pri delu.

7. člen

Kot potencialna mobing ravnanja po tem pravilniku se štejejo zlasti naslednja ravnanja v odnosu do žrtve:

a) napadi na možnost komuniciranja, kot na primer

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
- večkratno prekinjanje govora in jemanje besede,
- onemogočanje izražanja mnenja,
- onemogočanje dostopa do kakršnihkoli informacij,
- omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo,
- kričanje ali glasno zmerjanje,
- konstantno kritiziranje dela,
- konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,
- nadlegovanje po telefonu,
- verbalne grožnje in žalitve,
- pisne grožnje,
- očitno izmikanje stikom (odklonilne geste oziroma pogledi, dajanje nejasnih pripomb brez navedb razlogov izmikanja),
- šikaniranje preko elektronskih medijev (vdiranje v računalnik, brisanje tekstov, pošiljanje neželenih računalniških programov, pošiljanje neželene elektronske pošte, itd.).

b) napadi na socialne stike, kot na primer

- nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja,
- ko prizadeti koga pri delodajalcu ogovori, ga le-ta ignorira,
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
- splošno ignoriranje pri delodajalcu,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu.

c) napadi na socialni ugled, kot na primer

- širjenje govoric,
- ogovarjanje za hrbtom,

- poskusi smešenja posameznika,
- namigovanje na psihične težave,
- poskus prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,
- oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da bi se nekoga osmešilo,
- napadanje političnega ali verskega prepričanja,
- norčevanje iz zasebnega življenja in osebnostnih lastnosti,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,
- delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve,
- dvomi v poslovne odločitve posameznika,
- posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov,
- posameznik je deležen poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb,
- neodrejanje nobenih delovnih nalog, jemanje dela ali odrejanje delovnih nalog, ki so bistveno pod nivojem zahtevnosti in obsega delovnih nalog za katere je delavec sklenil delovno razmerje, brez zakonskega razloga.

d) napadi na kakovost delovne in življenjske situacije, kot na primer

- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- posameznik ne dobiva novih delovnih nalog,
- odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase,
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- dodeljevanje nalog daleč pod ali nad nivojem sposobnosti,
- dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje, kot ostalim sodelavcem),
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
- dodeljevanje naloge daleč nad nivojem kvalifikacij z namenom diskreditacije,
- »pošiljanje« v pokoj ali grožnje z odpustom.

e) napadi na zdravje, kot na primer

- odrejanje zdravju škodljivih nalog, brez ustreznih zaščitnih sredstev oziroma ukrepov varstva in zdravja pri delu,
- grožnje s fizičnim nasiljem,
- uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga "disciplinira",
- fizično zlorabljanje,
- namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,
- namerno povzročanje psihične škode na domu ali delovnem mestu,
- spolni napadi.

f) druga podobna ravnanja, če ustrezajo definiciji mobinga iz prejšnjega člena.

IV. PREVENTIVNO DELOVANJE

8. člen

Delodajalec z namenom preprečevanja in pravočasnega odkrivanja spolnega nadlegovanja ali mobinga sprejema določene ukrepe. Ti ukrepi so namenjeni izboljšanju splošnim medsebojnim odnosom pri delodajalcu ter uspešnemu razvoju delodajalca.

Vsi zaposleni si morajo prizadevati za splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja, razvijati in vzdrževati medsebojne odnose na ustreznem kvalitativnem nivoju ter razvijati visok

kulturno – vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj spolnega nadlegovanja ali mobinga pri delodajalcu.

a) Dolžnosti delodajalca

9. člen

Delodajalec si bo 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 pri delodajalcu na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot pri delodajalcu, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja pri delodajalcu, periodični pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.,
- **uvvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje spolnega nadlegovanja in mobinga** – usposobitev vodilnih in vodstvenih delavcev za zgodnje prepoznavanje spolnega nadlegovanja in mobinga ter ustrezno ukrepanje, ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki spolnega nadlegovanja in mobinga, seznanitev vseh zaposlenih o normah in vrednotah delodajalca, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti spolnega nadlegovanja in mobingu, ipd..

b) Dolžnosti delavcev

10. člen

Delavci so dolžni:

- obvestiti delodajalca o obstoju spolnega nadlegovanja ali mobinga, oziroma znakov le-tega,
- spodbujati partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh delodajalca,
- zahtevati in se vključevati v razreševanje problematike spolnega nadlegovanja in mobinga v pri delodajalcu,
- vzdržati se vseh ravnanj, ki bi za posledico imela trpinčenje sodelavcev, podrejenih ali nadrejenih.

V. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC SPOLNEGA NADLEGOVANJA IN MOBINGA

a) Načela za razreševanje primerov spolnega nadlegovanja in mobinga

11. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo:

- ob pojavu spolnega nadlegovanja ali mobinga takoj ustrezno zaščitil žrtve in preprečil njihovo nadaljnje nadlegovanje ali mobiranje, hkrati pa sprejel ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic spolnega nadlegovanja ali mobinga in povrnitev nekdanjega ugleda žrtev,
- pri razreševanju posledic spolnega nadlegovanja ali mobinga 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,
- vsem zaposlenim brezpogojno priznal pravico do pritožbe zaradi domnevnega spolnega nadlegovanja ali mobinga in zagotovil ustrezno obravnavo ter reševanje posameznega primera,
- obravnaval vse zahteve in priporočila predstavnikov delavcev ali drugega zainteresiranega subjekta pri delodajalcu,
- k reševanju problema pristopil s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, da bo v celoti zaščitil osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,
- zagotovil takšno obravnavo primerov, da osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrival nikakršnih podrobnosti,
- vse pritožbe in obvestila v zvezi s spolnim nadlegovanjem ali mobingom reševal hitro in brez odlašanja,
- vsem vpletenim zagotavljal pošteno in nepristransko obravnavo,
- proti izvajalcem spolnega nadlegovanja ali mobinga po potrebi ustrezno ukrepal,
- dopuščal bo zunanjo strokovno pomoč.

Delodajalec ne bo dopuščal lažnih obtožb oziroma bo v takih primerih sprožil ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij.

b) Postopek za razreševanje primerov spolnega nadlegovanja in mobinga

12. člen

Kadar je to možno, naj skuša oseba z izkušnjo spolnega nadlegovanja ali mobinga problem rešiti sama, neformalno. Neformalno reševanje pomeni zlasti, da oseba z izkušnjo spolnega nadlegovanja ali mobinga od osebe, ki je osumljena izvajanja spolnega nadlegovanja ali mobinga, zahteva, naj z nezaželenim vedenjem ali ravnanjem preneha.

13. člen

Za obravnavo posameznih primerov spolnega nadlegovanja in mobinga ter za pripravo programa ukrepov po ugotovitvi tega za njihovo razreševanje in predloga morebitnih sankcij zoper izvajalce lahko delodajalec ustanovi komisijo za preprečevanje spolnega nadlegovanja in mobinga (v nadaljevanju: komisija).

Komisijo za preprečevanje spolnega nadlegovanja in mobinga ustanovi delodajalec po lastni presoji ali na zahtevo delavcev, ki ob podaji zahteve imenujejo svojega predstavnika. Komisija ima najmanj dva člana, pri čemer enega imenuje delodajalec, enega pa delavci ob podaji zahteve. Tisti, ki je imenoval člana komisije ga lahko tudi odpokliče.

Komisija je pristojna za podajo mnenj in stališč v zvezi s stanjem spolnega nadlegovanja in mobinga pri delodajalcu, raziskavo prijav o spolnem nadlegovanju in mobingu ter za podajo predlogov in priporočil delodajalcu v primeru ugotovljenega spolnega nadlegovanja ali mobinga. Za izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij je pristojno poslovodstvo kot zastopnik delodajalca

Neformalne ukrepe in moralne sankcije, ki nimajo pravnih posledic (razgovori, opozorila, priporočila, nasveti, graje, zahteve za javno opravičilo ipd.), izvaja poslovodstvo delodajalca ali pa komisija neposredno.

Komisija način svojega delovanja lahko podrobneje uredi s poslovníkom.

14. člen

Če komisija iz prejšnjega odstavka ni ustanovljena, naloge komisije izvaja poslovodstvo delodajalca.

15. člen

Delodajalec bo enkrat letno izvedel anketo o stanju spolnega nadlegovanja in mobinga pri delodajalcu. Anketa je anonimna udeležba pri anketi pa je prostovoljna.

O rezultatih ankete se obvesti vse delavce na običajen način (preko oglasne deske, na sestankih, ipd), kot tudi o morebitnih ukrepih za izboljšanje stanja.

16. člen

Postopek za razreševanje posameznega primera spolnega nadlegovanja ali mobinga pred komisijo se začne na podlagi neposredno vložene pisne vloge (pritožbe, zahteve, obvestila, predloga, prošnje, ipd) prizadetega posameznika, ki meni, da je žrtev spolnega nadlegovanja ali mobinga (v nadaljevanju: žrtev).

Postopke se lahko začne tudi na pisno zahtevo enega od naslednjih pooblaščenih predlagateljev:

- žrtvi nadrejeni vodstveni delavec,
- predstavnikov delavcev,
- kadrovske službe,
- pooblaščenega zdravnika,
- kateregakoli delavca zaposlenega pri delodajalcu.

Pooblašчени predlagatelji lahko sprožijo postopek na lastno pobudo, dolžni pa so ga sprožiti, če to od njih izrecno zahteva žrtev.

Preden sproži postopek pred komisijo, ima vsak pooblaščen predlagatelj, če tako predlaga ali s tem soglašajo žrtev, pravico poskusiti sporna razmerja med žrtvijo in izvajalcem oziroma izvajalci spolnega nadlegovanja ali mobinga razrešiti z neformalnimi oblikami posredovanja v okviru svojih pristojnosti.

V primeru, da je postopek začet na predlog pooblaščenega predlagatelja komisija najprej opravi razgovor s prizadeto osebo. Če prizadeta oseba ne poda soglasja, da jo komisija obravnava kot žrtev, komisija razišče zadevo in poda poročilo.

17. člen

Komisija je dolžna z obravnavo prejete vloge začeti nemudoma, razgovor z žrtvijo kot prvo fazo postopka pa mora opraviti najkasneje v petih dneh od prejema vloge. Žrtev se na razgovor vabi ustno ali pisno. O razgovoru pa se izdelata zapis, ki ga podpiše tudi žrtev.

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

- temeljito razišče informacije o spolnem nadlegovanju ali mobingu,
- v ločenih ali skupnih pogovorih (izvajalec spolnega nadlegovanja ali mobinga in žrtev) ugotovi dejansko stanje in ga dokumentira,
- žrtvam svetuje in jih podpre, pri tem mora paziti, da žrtev zaradi postopka ni izpostavljena,
- izvajalca spolnega nadlegovanja ali mobinga pouči o pravnih posledicah teh dejanj, ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter sprejme druge morebitne ukrepe iz svoje pristojnosti,
- zahteva javno opravičilo žrtvi ali predlaga drugo obliko njene rehabilitacije oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti pri delodajalcu, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja pri delodajalcu,
- sprejme in izvede moralne sankcije zoper izvajalce spolnega nadlegovanja ali mobinga (javne obsodbe in distanciranje, graje ipd.),
- poslovodstvu in pristojnim organom pri delodajalcu predlaga pravne ukrepe in po potrebi tudi uvedbo pravnih sankcij zoper izvajalca spolnega nadlegovanja ali mobinga,
- na željo žrtve spremlja žrtev v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah ter ji svetuje 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 spolnega nadlegovanja ali mobinga, razen če žrtev to sama zahteva.

Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti delodajalca, mora komisija pripraviti najkasneje v 15 dneh od začetka postopka, delodajalec pa jih je dolžan izvršiti brez odlašanja.

c) Možni pravni ukrepi in sankcije

18. člen

Poleg neformalnih ukrepov in moralnih sankcij je delodajalec na predlog komisije ali po lastni presoji dolžan sprejeti kakršnekoli pravne ukrepe za prenehanje in odpravo posledic spolnega nadlegovanja ali mobinga ter sankcije zoper izvajalce spolnega nadlegovanja ali mobinga, ki jih dopušča veljavna zakonodaja.

19. člen

Pravni ukrepi za prenehanje in odpravo posledic spolnega nadlegovanja ali mobinga so lahko zlasti naslednji:

- opravičilo izvajalca spolnega nadlegovanja ali mobinga, ki je lahko osebno ali javno,
- ukrepi za trajno ali začasno premestitev izvajalca spolnega nadlegovanja ali mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj delodajalca,
- s soglasjem žrtve njeno premestitev na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj delodajalca ali k drugemu delodajalcu, lahko tudi s priznanjem pravice do prekvalifikacije ali dokvalifikacije, pri čemer žrtev spolnega nadlegovanja ali mobinga zaradi premestitve ne sme biti finančno ali kako drugače oškodovana, ukrep je lahko tudi začasen,
- odobritev dodatnega plačanega dopusta žrtvi za psihično rehabilitacijo zaradi posledic spolnega nadlegovanja ali mobinga,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- plačilo odškodnine žrtvi spolnega nadlegovanja ali mobinga zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitvev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine.

20. člen

Pravne sankcije zoper izvajalce spolnega nadlegovanja ali mobinga, ki so v pristojnosti delodajalca, so lahko zlasti:

- ustno opozorilo, ki nima lastnosti disciplinske sankcije,
- uvedba disciplinskega postopka ter izrek ustrezne sankcije,
- opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec je dolžan od izvajalca spolnega nadlegovanja ali mobinga zahtevati povračilo škode, ki je nastala z izvajanjem spolnega nadlegovanja ali mobinga.

V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitev prepovedi spolnega nadlegovanja ali mobinga, ki je kot kaznivo dejanje opredeljeno v Kazenskem zakoniku, se ne glede na določbe tega pravilnika o dejanju nemudoma obvesti policijo ali pristojno tožilstvo.

VI. UKREPI ZARADI LAŽNE PRIJAVE MOBINGA

21. člen

Delodajalec lahko v primeru, da ugotovi, da je zaposleni ali pooblaščen predlagatelj podal lažno pritožbo oziroma lažno zahtevo za reševanje spolnega nadlegovanja ali mobinga zoper vlagatelja ukrepa kakor, da je storil kršitev delovnih obveznosti, razen, če ugotovi, da je bil vlagatelj utemeljeno v zmoti glede opredelitve dejanj oziroma ravnanj, ki jih je štel kot spolno

nadlegovanje ali mobing oziroma kot drugo nedovoljeno dejanje zoper zaposlene ali je bil zaveden.

Delodajalec lahko vlagatelju v primeru iz prejšnjega odstavka:

- poda pisno opozorilo zaradi zlorabe pravice do varstva pred spolnim nadlegovanjem ali mobingom,
- mu poda pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- mu poda pisna navodila oziroma odredbo za ravnanje,
- izvede disciplinski postopek ter izreče disciplinski ukrep (opomin, javni opomin, denarna kazen, ipd.).

VII. UKREPI ZA ZAŠČITO PRIJAVITELJEV KORUPTIVNIH, NEZAKONITIH ALI NEETIČNIH RAVNANJ

22. člen

Zaposleni lahko Komisiji za preprečevanje korupcije ali drugemu pristojnemu organu poda prijavo o koruptivnem ravnanju pri delodajalcu, za katero verjame, da ima znake korupcije.

Zaposleni, ki iz utemeljenih razlogov meni, da se od njega zahteva nezakonito ali neetično ravnanje ali se s tem namenom nad njim izvaja psihično ali fizično nasilje, lahko takšno dejanje prijavi nadrejenemu ali osebi, ki jo ta pooblasti. Če ni pristojne osebe, če se ta na prijavo pisno ne odzove v roku petih delovnih dni ali če je pristojna oseba tista, ki od osebe zahteva nezakonito ali neetično ravnanje, je za prijavo iz tega odstavka in za postopek z njo pristojna Komisija za preprečevanje korupcije.

Če so prijavitelji zaradi prijave iz prvega ali drugega odstavka tega člena izpostavljeni povračilnim ukrepom in so nastale za njih škodljive posledice, imajo pravico od svojega delodajalca pravico zahtevati povračilo protipravno povzročene škode.

VII. KONČNE DOLOČBE

23. člen

Vse spremembe in dopolnitve tega pravilnika se sprejmejo na enak način kot pravilnik.

24. člen

Ta pravilnik začne veljati z dnem podpisa, uporabljati pa se prične s 01.07.2011.



Številka: 007-1/2011-41/23

Datum: 20.06.2011