

Delovno pravo

Izred. prof. dr. Patricija Jankovič,
univ.dipl. prav.

Vsebina

Prvi del: TEMELJNA VPRAŠANJA

Drugi del: INDIVIDUALNO DELOVNO PRAVO

Tretji del: KOLEKTIVNO DELOVNO PRAVO

Četrty del: ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Peti del: MOBBING – TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU

Vsebina - Prvi del: TEMELJNA VPRAŠANJA

1. OPREDELITEV IN PREDMET DELOVNEGA PRAVA
2. O DELU IN DELOVNEM RAZMERJU
3. DELITEV DELOVNEGA PRAVA
4. RAZMERJE DELOVNEGA PRAVA DO NEKATERIH DRUGIH PRAVNIH PANOG
5. ZNAČILNOSTI DELOVNEGA PRAVA
6. DELO IN ČLOVEKOVE PRAVICE
7. INSTITUCIJE IN VIRI DELOVNEGA PRAVA

Temeljna vprašanja

OPREDELITEV IN PREDMET DELOVNEGA PRAVA

- **Delovno pravo** je ena najmlajših samostojnih pravnih panog in znanstvenih disciplin.
- Je celokupnost pravnih pravil, ki se nanašajo na pravna razmerja med ljudmi pri delu.
- **Delovnopravne norme** urejajo razmerja med ljudmi pri delu.

Ta razmerja so lahko:

- **INDIVIDUALNA PРАВNA RAZMERJA** → pravice iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem – med njima vlada podrejenost delavca, zato je potrebna pravna ureditev.
- **KOLEKTIVNA PРАВNA RAZMERJA** → delo je organizirano – skupina delavcev opravlja delo – skupine nastopajo pred delodajalcem - skupno pri urejanju pravic in pogojev glede dela.

Temeljna vprašanja

O DELU IN DELOVNEM RAZMERJU

Pomeni pojma *delo* so različni:

- **neka aktivnost** (opravljanje dela);
- **rezultat te aktivnosti** (plačilo);
- **sinonim za zaposlitev / delovno razmerje.**

ODVISNO delo – NEODVISNO delo

Delovno razmerje je vedno odvisno, ker je delavec podrejen delodajalcu (vez podrejenosti)!

NEFORMALNO DELO: delo na črno

Temeljna vprašanja

O DELU IN DELOVNEM RAZMERJU

FORMALNO DELO

- **tipične ali standardne oblike dela / delovnega razmerja:**

- delovno razmerje, sklenjeno za *nedoločen čas*;
- delovno razmerje s *polnim delovnim časom*;
- delovno razmerje z delom, ki se opravlja v *prostorih delodajalca*.

Za tipično obliko dela morajo biti izpolnjeni vsi 3 pogoji.

- **atipične oblike dela / delovnega razmerja:**

- delovno razmerje, sklenjeno za *določen čas*;
- delovno razmerje s *krajšim delovnim časom* od polnega delovnega časa;
- *delo na domu*.

Sem spadajo tudi:

- *začasna in občasna dela* na podlagi pogodbe o delu;
- *delo pripravnikov in volonterjev*;
- *delovna praksa učencev in študentov*.

Temeljna vprašanja– DELITEV DELOVNEGA PRAVA

- **Materialno in formalno delovno pravo:**
 - *materialno delovno pravo* – so norme, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev;
 - *formalno delovno pravo* – so postopkovna pravila. Delavci morajo svoje pravice uveljavljati pred sodiščem. Zakon več ne določa dvostopenjskega odločanja, po katerem je moral delavec pred sodno potjo, svoje pravice uveljavljati v delavski organizaciji.

Uporablja se Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Subsidiarno je predpisana uporaba Zakona o pravnem postopku.

- **Individualno in kolektivno delovno pravo.**
- **Mednarodno in domače (notranje) delovno pravo.**

Temeljna vprašanja

RAZMERJE DELOVNEGA PRAVA DO DRUGIH PRAVNIH PANOG

- DELOVNO PRAVO IN CIVILNO PRAVO
- DELOVNO PRAVO IN PRAVO SOCIALNE VARNOSTI
- DELOVNO PRAVO IN UPRAVNO PRAVO
- DELOVNO PRAVO IN USTAVNO PRAVO
- DELOVNO PRAVO IN KAZENSKO PRAVO

Temeljna vprašanja

ZNAČILNOSTI DELOVNEGA PRAVA

- **PLURALIZEM** – ima dvojni pomen:
 - pluralizem **glede na cilje**;
 - pluralizem **glede na vire**.
- **EKSPANZIJA** = širitev delovnega prava (širitev pravic in varstva);
- **DIFERENCIACIJA**;
- **FLEKSIBILNOST**;
- **DINAMIČNOST** = razvojnost, spreminjanje, dopolnjevanje delovnega prava.

Temeljna vprašanja

DELO IN ČLOVEKOVE PRAVICE

- SPLOŠNA DEKLARACIJA O ČLOVEKOVIH PRAVICAH
- EVROPSKA SOCIALNA LISTINA
- EVROPSKA KONVENCIJA O ČLOVEKOVIH PRAVICAH
- KONVENCIJE MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA
- MEDNARODNI PAKTI
- SINDIKATI
- PRAVICA DO STAVKE
- PRAVICA DO SOODLOČANJA

Temeljna vprašanja

INSTITUCIJE IN VIRI DELOVNEGA PRAVA

- **INSTITUCIJE ALI DEJAVNIKI DELOVNEGA PRAVA so različne institucije, v okviru katerih se:**
 - Sprejemajo in oblikujejo pravni viri (norme) delovnega prava;
 - Uveljavljajo pravne norme delovnega prava;
 - Preprečujejo kršitve sprejetih pravnih norm.
- **DEJAVNIKI DELOVNEGA PRAVA SO LAHKO:**
 - mednarodni – izdajajo mednarodne pravne vire delovnega prava;
 - notranji – izdajajo notranje pravne vire delovnega prava. Notranji (= domači) dejavniki so:
 - država;
 - organizacije delavcev;
 - organizacije delodajalcev.

Temeljna vprašanja

INSTITUCIJE IN VIRI DELOVNEGA PRAVA

VIRI DELOVNEGA PRAVA SO LAHKO:

- mednarodni – ti so lahko:
 - univerzalni – uporabljajo se za cel svet:
 - akti OZN:
 - Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah;
 - Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah.
 - akti Mednarodne organizacije dela:
 - Konvencije;
 - Priporočila.
 - regionalni – se uporabljajo za določeno regijo:
 - akti Sveta Evrope:
 - Evropska konvencija o človekovih pravicah;
 - Evropska socialna listina 1 in 2.
 - akti Evropske unije:
 - Uredbe – neposredno veljavne v vseh državah članicah;
 - Direktive – države članice morajo njihovo vsebino prevzeti v notranjo zakonodajo.

Temeljna vprašanja

INSTITUCIJE IN VIRI DELOVNEGA PRAVA

- **notranji** – ti so lahko:
 - **heteronomni = državni**
 - Ustava;
 - zakoni;
 - podzakonski pravni akti.
 - **avtonomni** = tisti, ki jih sprejemajo naslovljenci norm sami:
 - enostranski = splošni akti delodajalca (pooblastilo);
 - dvostranski:
 - kolektivne pogodbe – se sklenejo s pogajanjem dveh strank; delodajalci in sindikat
 - participativni dogovori = dogovori med delodajalci in sveti delavcev.

Prvi del: VPRAŠANJA ZA RAZPRAVO

1. Kaj je delovno pravo in kaj urejajo delovnopravne norme?
2. Razlika med odvisnim in neodvisnim delom
3. Oblike formalnega dela
4. Kako delimo delovno pravo?
5. Bistvene značilnosti delovnega prava
6. V katerih mednarodnih aktih so urejene človekove pravice pri delu?
7. Kateri so dejavniki delovnega prava?
8. Naštej mednarodne vire delovnega prava
9. Naštej notranje vire delovnega prava
10. Organizacija in delovanje sindikatov

Vsebina - Drugi del:

INDIVIDUALNO DELOVNO PRAVO

1. POLITIKA ZAPOSLOVANJA
2. ZAKONSKA UREDITEV DELOVNIH RAZMERIJ
3. POGODBA O ZAPOSLOVANJU
4. PRAVICE IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA
5. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA
6. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV
7. OPRAVLJANJE DELA V TUJINI IN POLOŽAJ DELAVCEV, NAPOTENIH NA DELO V REPUBLIKO SLOVENIJO
8. DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV
9. POGODBA O ZAPOSLOVANJU ZA POMORŠČAKE
10. DELOVNA KNJIŽICA
11. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

Individualno delovno pravo

POLITIKA ZAPOSLOVANJA

CILJI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA SO:

- ustvarjanje novih delovnih mest;
- ohranjanje produktivnih delovnih mest;
- povečevanje poklicne in prostorske mobilnosti ljudi;
- omogočanje prilagajanja znanja in usposobljenosti delavcev spremenjenim pogojem proizvodnje;
- spodbujanje razvoja podjetniške iniciative in samozaposlovanja;
- spodbujanje reintegracije (= ponovnega zaposlovanja) delavcev;
- razbremenjevanje delavcev pri riziku zaposlovanja;
- preprečevanje marginalizacije določenih skupin prebivalstva;
- usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela (iskanje ravnovesja);
- spodbujanje zaposlovanja;
- preprečevanje brezposelnosti.

Individualno delovno pravo

ZAKONSKA UREDITEV DELOVNIH RAZMERIC

- Pravni temelj delovnega razmerja je ***pogodba o zaposlitvi***
- Zakon ureja pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega

razmerja: **ZAKON O DELOVIH RAZMERJIH**

- *Predmet*
- *Cilji*
- *Veljavnost*
 - *Zasebni sektor*
 - *Javni sektor*

Individualno delovno pravo

POGODBA O ZAPOSLOTVI

POGODBA O ZAPOSLOTVI IMA 4 ZNAČILNOSTI:

- **osebno opravljanje dela** (pogodba *intuitu personae*);
- **odplačna pogodba** (plačilo za delo);
- **pogodba za opravljanje dela ali aktivnosti** (= dalj časa trajajoče in ponavljajoče se delo);
- **vez podrejenosti** (delavec mora upoštevati nadzor in navodila delodajalca).

PODOBNE ZNAČILNOSTI VELJAJO TUDI ZA DELOVNO RAZMERJE, KI NASTANE NA PODLAGI POGODBE O ZAPOSLOTVI – delovno razmerje je *razmerje med delavcem in delodajalcem*, v katerem se delavec *prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca* ter v njem za *plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca*

Individualno delovno pravo

POGODBA O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi ni niti pogodba o delu niti mandatna pogodba.

<u>POGODBA O DELU</u>	<u>POGODBA O ZAPOSLOTVI</u>
OZ	ZDR
Delavec opravlja delo za drugega	Delavec opravlja delo za drugega
Podjemnik sam organizira delo, dela na svoj riziko in na svoj račun. Ne dela po navodilih drugega.	Delavec opravlja delo kot neko dalj časa trajajočo aktivnost z razmerjem podrejenosti. Dolžan je upoštevati navodila delodajalca.
Riziko nosi podjemnik	Riziko nosi delodajalec
Ne dobi plače, ampak neko plačilo	Delavec dobi redno plačo + obračun
Podjemnik si sam določa delovni čas	Delavec mora delati v obratovalnem času delodajalca
Ni nujno, da dela v prostorih delodajalca	Delavec opravlja delo v prostorih delodajalca

Individualno delovno pravo

POGODBA O ZAPOSLOTVI

ZDR JE POGODBI O ZAPOSLOTVI NAMENIL KAR 110 ČLENOV. V TEH ČLENIH:

- zakon odpravlja probleme obličnosti;
- zakon ureja stranke, pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, splošne določbe;
- zakon določa pogodbeno svobodo – *delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi* [§22 ZDR];
- zakon ureja pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi;
- zakon ureja vsebino pogodbe o zaposlitvi:
 - **temeljna obveznost delavca je delo;**
 - **temeljna obveznost delodajalca je plačilo za delo.**
- zakon ureja spremembo pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin;
- je na novo in na drugačen način urejen suspenz pogodbe o zaposlitvi;
- je uveden nov institut spremembe delodajalca;
- je precej določb namenjenih prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Individualno delovno pravo

POGODBA O ZAPOSLOTVI

Zakon določa, da sta stranki pri sklenitvi pogodbe načeloma svobodni. Za delavca (kandidata) velja popolna pogodbeno svoboda, delodajalec pa mora upoštevati zakonske omejitve:

- **zakonska in ustavna prepoved diskriminacije;**
- **prednostna pravica invalidnih oseb po veljavni zakonodaji;**
- **prednostna pravica presežnih delavcev po veljavni in novi zakonodaji;**
- **delodajalec ne more skleniti:**
 - **običajne pogodbe o zaposlitvi z osebo, mlajšo od 15 let;**
 - **pogodbe o zaposlitvi za opravljanje fizičnih ali nevarnih del z osebo, mlajšo od 18 let.**

Obe stranki morata tudi upoštevati minimume, ki so določeni v avtonomnih pravnih virih.

Individualno delovno pravo

POGODBA O ZAPOSLOTVI

- OBLIKA POGODBE O ZAPOSLOTVI
- POGODBENE STRANKE
- POGODBENA SVOBODA
- PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODB O ZAPOSLOTVI
- VSEBINA POGODBE
- TEMELJNE IN DODATNE OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK
- SPREMEMBA ZARADI SPREMENJENIH OKOLIŠČIN
- SUSPENZ POGODBE O ZAPOSLOTVI
- POSEBNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI
- PRENEHANJE POGODBE
- ODPOVED POGODBE

Individualno delovno pravo

PRAVICE IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

- **PRIPRAVNIŠTVO (MAX 1 LETO; GRE ZA DELOVNO RAZMERJE – POGODBA O ZAPOSLOTVI)**
- **POSKUSNO DELO**
- **PLAČILO ZA DELO (PRAVICA DO PLAČE)**
- **DELOVNI ČAS**
- **NOČNO DELO**
- **ODMORI IN POČITKI**
- **LETNI DOPUST**
- **DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA**
- **OBVEZNOST OPRAVLJANJA DRUGEGA DELA ZARADI IZJEMNIH OKOLIŠČIN**
- **IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV**
- **DISCIPLINSKA ODGOVORNOST DELAVCEV**
- **ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST**
- **VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV**
- **VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU**

Individualno delovno pravo

UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC IZ DR

GRE ZA DVOJNO VARSTVO:

- varstvo pravic iz d.r. = pravice, ki jih delavec pridobi s sklenitvijo d.r.;
- varstvo pravic, ki se pridobijo na podlagi p.z.

Delavec ima pravico (NE dolžnost!!!) pisno zahtevati odpravo kršitve.

Individualno delovno pravo

DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

- Delodajalec ima do sindikata določene **obveznosti**. *Delodajalec mora sindikatu:*
 - zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti;
 - omogočiti dostop do podatkov, pomembnih pri opravljanju sindikalnih dejavnosti.
- *Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšujeta učinkovitosti poslovanja delodajalca*

Individualno delovno pravo

OPRAVLJANJE DELA V TUJINI IN POLOŽAJ DELAVCEV NAPOTENIH NA DELO V REPUBLIKO SLOVENIJO

- Za opravljanje dela v tujini se sklene **posebna pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini**, ki *mora poleg obveznih sestavin vsebovati določbe o:*
 - *trajanju dela v tujini;*
 - *praznikih in dela prostih dnevih;*
 - *minimalnem letnem dopustu;*
 - *višini plače in valuti, v kateri se plača izplačuje;*
 - *drugih prejemkih v denarju in naravi;*
 - *pogojih vrnitve v domovino. [vse §212/(1)]*

Individualno delovno pravo

DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

- **Delo otrok, mlajših od 15 let, je prepovedano** [§214/(1)]. **Izjeme:**
 - *vsi otroci, mlajši od 15 let*, lahko opravljajo dela, kot so:
 - *snemanje filmov* (npr. statiranje);
 - *umetnostna, scenska in druga dela s področja:*
 - *kulturne aktivnosti;*
 - *umetniške aktivnosti;*
 - *športne aktivnosti;* in
 - *oglaševalske aktivnosti.*

Individualno delovno pravo

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA POMORŠČAKE

- Gre za posebno vrsto p.z. Potrebna je **registracija pri pristojni upravni enoti.**
- *Ministrstvo za pomorstvo, v soglasju z ministrom za delo, predpiše:*
 - *vsebino,*
 - *način in*
 - *postopek**registracije pogodbe o zaposlitvi s pomorščakom.*

Individualno delovno pravo

DELOVNA KNJIŽICA

- **Delavec ima delovno knjižico, ki je javna listina**
- **Delovne knjižice izdajajo pristojne upravne enote**
- **Podatke iz evidence o izdanih delovnih knjižicah lahko uporabljajo:**
 - sodišča; in
 - pooblašcene osebe:
 - ministrstva za delo;
 - inšpekcije za delo; in**upravnih enot.**

Individualno delovno pravo

INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

- ***inšpekcija za delo opravlja nadzor nad izvajanjem:***
 - ***ZDR;***
 - ***izvršilnih predpisov;***
 - ***kolektivnih pogodb;***
- in
- ***splošnih aktov delodajalca***

Drugi del: VPRAŠANJA ZA RAZPRAVO

1. Kaj je aktivna politika zaposlovanja?
2. Kako so zakonsko urejena delovna razmerja?
3. Razlike med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu
4. Kaj pomeni pogodbeni svoboda?
5. Vsebina pogodbe o zaposlitvi
6. Kaj je razlika med konkurenčno klavzulo in prepovedjo konkurence?
7. Katere obveznosti ima delavec do delodajalca in kje so navedene?
8. Na katere načine preneha pogodba o zaposlitvi?
9. kateri pogoji morajo biti izpolnjeni za redno odpoved pogodbe?
10. kateri pogoji morajo biti izpolnjeni za izredno odpoved pogodbe?
11. Kaj pomeni suspenz pogodbe o zaposlitvi?
12. Kdaj in v katerih primerih govorimo o posebnostih pogodbe o zaposlitvi?

Tretji del-KOLEKTIVNO DELOVNO PRAVO

- Kolektivno delovno pravo obsega **obravnavanje delavskih in delodajalskih organizacij ter zastopanje delavcev v njih.**
- Uveljavljanje interesov delavcev je možno na 2 načina:
 - **konfliktni pristop** – preden je prihajalo do konfliktnih pogajanj, so delavci svoje zahteve uveljavljali na borben način s **stavkami**, ki so še danes pogoste;
 - **nekonfliktno uveljavljanje interesov** = preko kolektivnih pogajanj.
- Kolektivne pogodbe imajo **dvojno pravno naravo**:
 - kolektivna pogodba je **pravni vir**;
 - kolektivna pogodba je **pogodba**. } NEPOSREDNA UPORABA
- **V kolektivnih pogodbah ne sme biti določb, ki bi zmanjševale pravice delavcev, ki so določene v zakonu. Če jih zmanjšujejo, se namesto teh določb uporablja zakon neposredno.**

Tretji del: VPRAŠANJA ZA RAZPRAVO

1. Kaj pomeni in obsega kolektivno delovno pravo?
2. Kako se uveljavljajo interesi delavcev?
3. Pomen zakona o reprezentativnosti sindikatov
4. 5 kriterijev za reprezentativnost
5. Katere vrste sindikatov poznamo?
6. Katere so razlike med sindikalno in industrijsko demokracijo?
7. Na kakšen način je možna participacija delavcev?
8. Kako se na mirni način rešujejo kolektivni delovni spori?
9. Stavka
10. Kakšno pravno podlago predstavljajo kolektivne pogodbe?

Četrty del - ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR)

- ZDR je bil sprejet na podlagi usklajevanj med socialnimi partnerji, upoštevajoč zakonodajo EU in ureja samo individualna delovna razmerja
- **v I. poglavju ureja:**
 - Obseg veljavnosti zakona
 - Definira delovno razmerje in pogodbeni stranki
 - Izpostavlja načela delovnega prava
- **v II. poglavju ureja:**
 - Pogodbo o zaposlitvi (več kot 100 členov)
- **v III. poglavju ureja:**
 - Pravice obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja
- **v IV. poglavju ureja:**
 - Varstvo nekaterih kategorij delavcev

Četrty del - ZAKON O DELOVNIH RAZMERNJIH (ZDR)

- **v V. poglavju ureja:**
 - Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerij
- **v VI. poglavju ureja:**
 - Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov
- **v VII. delu ureja:**
 - Posebne določbe
- **v VIII. delu ureja:**
 - Inšpekcijsko nadzorstvo
- **v IX. delu ureja:**
 - Kazenske določbe
- **v X. delu ureja:**
 - Prehodne in končne določbe

Četrty del: VPRAŠANJA ZA RAZPRAVO

1. Kdaj in zakaj je bil v Sloveniji sprejet ZDR?
2. Kaj določa v splošnih določbah?
3. Kaj določa v drugem razdelku?
4. Katere posebne določbe opredeljuje v sedmem razdelku?
5. Kaj pomenijo kazenske določbe?
6. Ali so določbe zakona usklajene z direktivami EU, in če s katerimi?
7. kateri je primarni pravni akt, ki ureja delovna razmerja:
 1. ZDR
 2. KOLEKTIVNA POGODBA
 3. SPLOŠNI AKT DELODAJALCA in zakaj?

Vsebina - Peti del: MOBBING – TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU

1. OPREDELITEV
2. RAZŠIRJENOST PSIHIČNEGA NASILJA
3. VZROKI PSIHIČNEGA NASILJA
4. POSLEDICE ZA ŽRTEV IN DELODAJALCA
5. KAKO UKREPATI
6. KAJ LAHKO STORIJO ŽRTVE?
7. PRAVNI VIDIKI MOBBINGA

MOBBING – opredelitev

**"MOBBING" - "BULLYING" – TERORIZIRANJE – VIKTIMIZIRANJE – TRPINČENJE
– ŠIKANIRANJE**

5 skupin različnih dejanj, značilnih za psihično nasilje:

1. z delom povezana dejanja, ki lahko vključujejo spreminjanje žrtvinih delovnih nalog na negativen način ali oviranje žrtve pri izpolnjevanju teh nalog;
2. socialna izolacija, ki lahko vključuje prekinitev komunikacij z določeno osebo ali izločitev posameznika iz družabnih dogodkov v organizaciji;
3. osebni napadi ali napadi na posameznikovo zasebno življenje z zasmehovanjem, žaljivimi opazkami ter podobnim;
4. verbalne grožnje ter kritiziranje, vpitje ali sramotenje v javnosti;
5. širjenje govoric.

MOBBING – razširjenost psihičnega nasilja

- Točnih podatkov ni (?)
- Pogosteje v javnem kot v zasebnem sektorju
- Najpogostejše žrtve so ženske
- Horizontalni in vertikalni mobbing
- Med dejanji psihičnega nasilja prevladujejo:
 - organizacijski ukrepi, ki vplivajo na posameznikove delovne naloge in pristojnosti,
 - poniževanje,
 - socialna izolacija,
 - napadi na zasebnost,
 - verbalno nasilje
 - razširjanje govoric
 - nenehno spreminjanje nalog s ciljem kaznovanja posameznika.

MOBBING – vzroki psihičnega nasilja

- V začetku devetdesetih je bil pojav psihičnega nasilja razumljen predvsem kot **eden od socialnih povzročiteljev stresa v organizaciji**
- psihopatski menedžerji
- **stopnjevanje nerešenega konflikta**
- **drugi organizacijski dejavniki**

MOBBING – posledice za žrtev in delodajalca

- Psihično nasilje lahko povzroči **ŽRTVAM** hude zdravstvene težave, tako psihične in vedenjske kot tudi telesne
- Negativne posledice psihičnega nasilja pa seveda nosi tudi **DELODAJALEC**, ki ima stroške zaradi slabše učinkovitosti pri delu, slabih delovnih odnosov, negativnega ugleda v javnosti, bolniške odsotnosti, povečane fluktuacije zaposlenih, usposabljanja novih delavcev itd.
- Izgublja pa tudi **DRUŽBA** nasploh, saj žrtev psihičnega nasilja slabše opravlja svoje naloge tako v službi kot zunaj nje, je pogosto v bolniškem staležu ali postane celo trajno nesposobna za delo in se invalidsko upokoji, potrebuje pogosto ali celo stalno zdravljenje.

MOBBING – kako ukrepati

- **Ukrepi** preprečevanja psihičnega nasilja na delovnem mestu zajemajo :
 - seznanjanje zaposlenih o psihičnem nasilju in njegovih posledicah;
 - pravočasno reševanje konfliktov;
 - oblikovanje jasnih zahtev in pričakovanj glede posameznih delovnih mest ter seznanjanje zaposlenih s temi zahtevami;
 - redno obveščanje zaposlenih o dogajanju v organizaciji;
 - ustvarjanje kulture sodelovanja in zaupanja med zaposlenimi;
 - prijavljanje in reševanje primerov psihičnega nasilja.

MOBBING – kaj lahko storijo žrtve?

- poiskati pomoč pri nadrejenih in/ali pri tistih, ki so v podjetju zadolženi za zdravje in varnost pri delu, kadrovske zadeve ali delavske pravice;
- obrniti se na pooblaščenega zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa;
- prositi za premestitev na drugo delovno mesto;
- zbirati dokaze o psihičnem nasilju;
- poiskati zaveznike (sodelavci, sindikalni zaupnik...);
- svojo izkušnjo deliti z ljudmi, ki so bili prav tako žrtve psihičnega nasilja.

MOBBING – PRAVNI VIDIKI

- USTAVA
- KAZENSKI ZAKONIK
- OBLIGACIJSKI ZAKONIK
- ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Peti del: VPRAŠANJA ZA RAZPRAVO

- 1. Kaj je mobbing?**
- 2. Na katere skupine delimo psihično nasilje ?**
- 3. Kaj je horizontalni in kaj vertikalni mobbing?**
- 4. Vzroki za mobbing?**
- 5. Posledice mobbinga**
- 6. Ukrepi za preprečevanje mobbinga**
- 7. V katerih glavnih pravnih aktih RS najdemo določbe o prepovedi mobbinga?**
- 8. Kaj določa Ustava RS?**
- 9. Kaj določa ZDR?**
- 10. Pravni postopek v primeru mobbinga**

Literatura in viri

1. Cassitto MG, Fattorini E, Gilioli R, Rengo C. Raising awareness of Psychological Harassment at Work. Protecting Workers' Health Series 2003; No 4.
2. Delovno pravo, kompilacija – IUS CARITAS, 2004 (tekst povzet v pretežnem delu, do str. 143)
3. Konvencije mednarodne organizacije dela s komentarjem, Inštitut za delo pri PF, GV Založba, Ljubljana, 2006
4. P. Končar, Splošni akt delodajalcev v sistemu delovnopравnih virov, Inštitut za delo pri PF, Delavci in delodajalci, št. 2/2002
5. P. Končar, L. Tičar, Praktikum za delovno pravo, gradivo za vaje, 4. spremenjena in dopolnjena izdaja, PF, Ljubljana 2006
6. Skupina avtorjev: komentar zakona o delovnih razmerjih, GV Založba, Ljubljana, 2003
7. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. The concept of bullying at work: The European tradition. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, editors. Bullying in Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice. London, New York: Taylor&Francis; 2003: 3-30
8. Zapf D, Einarsen S, Hoel H, Vartia M. Empirical findings on bullying in the workplace. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, editors. Bullying in Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice. London, New York: Taylor&Francis; 2003: 103-26
9. Zakoni in predpisi s področja delovnega prava