



Piše:  
Nina Bakovnik

## Diskriminacija, nadlegovanje ali trpinčenje (mobing)?

*Delovni kolektivi vsakodnevno v okviru enotne organizacije delovnega procesa združujejo ljudi, ki smo si tako ali drugače različni. S sodelavci, nadrejenimi ali podrejenimi, smo praviloma v stiku tretjino svojega dnevnega časa, med nami pa so različna razmerja moči in različni odnosi. Konflikti, neželjeno vedenje, obravnava, ki se nam morda ne zdi pravična, so v takih okoliščinah skoraj neizogibni pojavi, ki zahtevajo ustrezno ukrepanje, če želimo, da se v kolektivu vsi počutimo dobro ter da posledično kolektiv dolgoročno deluje uspešno in učinkovito. Varstvo dostojanstva delavcev pri delu ter enaka obravnava sta v tem pogledu bistveni načeli delovne organizacije ter osnovni pravici delavcev, iz katerih izhaja tudi pravna prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in delu ter obveznost varstva pred nadlegovanjem ter trpinčenjem oziroma mobingom na delovnem mestu. Kar je vsekakor ena od pomembnih nalog tudi svetov delavcev. Proti tovrstnim pojavom pa lahko učinkovito ukrepamo samo, če znamo prepovedana ravnanja prepoznati.*

Preprečevanje in odpravljanje diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu, vključno s preprečevanjem in odpravljanjem nadlegovanja in spolnega nadlegovanja, je pravno predpisana obveznost vsakega delodajalca. Diskriminacijo predstavlja predvsem neupravičeno oziroma neutemeljeno razlikovanje med delavci na podlagi določenih osebnih okoliščin, ki niso povezane z zahtevami za opravljanje dela. **Bolj kot diskriminacijo danes že poznamo pojav trpinčenja oz. mobinga, vendar se slednji od diskriminacije bistveno razlikuje.** V praksi pa pogosto prihaja do težav pri prepoznavanju in ločevanju pojavov diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja, zaradi česar trpi tako obvladovanje prepovedanih ravnanj s strani delodajalca kot tudi uresničevanje pravic in interesov zaposlenih.

Ker je v slovenskem prostoru pri tem **ključna tudi vloga svetov delavcev**, ki imajo v skladu z ZSDU konkretne pristojnosti za sodelovanje pri upravljanju družb

na področju varstva pred diskriminacijo, kot tudi na področju preprečevanja in odpravljanja nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu, smo o pravni prepovedi diskriminacije, varstvu pred trpinčenjem ter ukrepih svetov delavcev za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije in trpinčenja v preteklosti že pisali. V tem prispevku pa se podrobneje dotikamo predvsem osnovnih konceptov in značilnosti diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja, z namenom prepoznavanja posameznih pojavov in ločevanja med prepovedanimi ravnanji, kar je predpogoj za učinkovito ukrepanje in ob-

varstvu dostojanstva delavcev na delovnem mestu.

### Diskriminacija

**Diskriminacija pri zaposlovanju in delu** je vsako neupravičeno pravno ali dejansko neenako obravnavanje glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino, in sicer zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju,

*Za diskriminacijo je značilno, da gre za ravnanje oziroma ukrep, ki temelji na osebni okoliščini, oziroma je kakorkoli povezano z osebno okoliščino žrtve.*

likovanje aktivne vloge svetov delavcev pri uresničevanju načela enake obravnave in

prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela,

delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.<sup>1</sup> Prepovedana diskriminacija je lahko neposredna ali posredna.

**Neposredna diskriminacija** obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba.<sup>2</sup> Primer neposredne diskriminacije je, ko moški in ženska za enako delo ali za delo enake vrednosti dobita različno plačilo. V takem primeru je osebna okoliščina, na podlagi katere se izvaja neenaka obravnava, očitna na prvi pogled.

Na drugi strani **posredna diskriminacija** zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.<sup>3</sup> Pri posredni diskriminaciji torej okoliščina, na podlagi katere je razlikovanje prepovedano, ni tako očitna. Primer posredne diskriminacije je, če merila za ocenjevanje delovne uspešnosti ustrezno ne upoštevajo omejitev delavcev invalidov. Čeprav so merila na prvi pogled enaka za vse, invalidi ne morejo doseči enake delovne uspešnosti kot ostali delavci. Pri ugotavljanju posredne diskriminacije je prav tako potrebno vedno opraviti test sorazmernosti: ali so na voljo manj vsiljivi ali moteči ukrepi, oziroma ali je doseženo pravično in razumno ravnotežje med zakonitimi cilji, ki se zasledujejo, in oškodovanimi interesi?

Diskriminacijo predstavlja tudi **dajanje navodil za diskriminiranje oseb** na podlagi katere koli osebne okoliščine. Prav tako gre za diskriminacijo v primeru, ko so diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki je namenjeno uveljavitvi prepovedi diskriminacije.<sup>4</sup>

Za diskriminacijo je značilno, da gre za ravnanje oziroma ukrep, ki **temelji na oseb-**

**ni okoliščini**, oziroma je kakorkoli povezano z osebno okoliščino žrtve. Osebne okoliščine, na podlagi katerih je diskriminacija prepovedana, so primeroma navedene v 6. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), vendar pa zakonska ureditev sicer predvideva odprto definicijo osebnih okoliščin. To pomeni, da je mogoče izkazovati tudi drugo osebno okoliščino, ki ni izrecno navedena v ZDR-1, v kolikor bi šlo za okoliščino take narave, kot so primeroma navedene v zakonu. Pri ugotavljanju, ali bi lahko določena okoliščina predstavljala prepovedano osnovo za diskriminacijo, nam lahko pomaga, da naj bi šlo za okoliščine, ki niso povezane z zahtevami za opravljanje dela ter za praviloma take okoliščine, na katere nimamo neposrednega vpliva. Sodišče je v preteklosti že presodilo, da na primer izostanek prakse z določenega strokovnega področja, premajhna operativnost, premajhna vidnost in izostanek ljudi, ki delavca podpirajo, niso upoštevne osebne okoliščine za ugotovitev prepovedane diskriminacije.<sup>5</sup>

Za prepovedano diskriminacijo se ne šteje, če zaradi narave dela oziroma okoliš-

Diskriminacija lahko **med drugim obsega**:

- objavljanje prostih delovnih mest z navedbo zahtevane osebne okoliščine kandidatov, če ne gre za bistveno in odločilno poklicno zahtevo;
- določanje različnih plač za enako delo ali delo enake vrednosti na podlagi določene osebne okoliščine;
- neupravičeno priznavanje bonitet in drugih ugodnosti delavcem glede na njihove osebne okoliščine;
- oviranje ali onemogočanje napredovanja delavcev na podlagi njihovih osebnih okoliščin;
- različna obravnava pravic in obveznosti delavcev v enakih ali podobnih primerih glede na njihove osebne okoliščine.

## Nadlegovanje

Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.<sup>7</sup>

### *Nadlegovanje lahko primeroma obsega posmehovanje, poniževanje in zastraševanje, fizično napadalnost, sramotenje, obrekovanje ali žaljenje zaradi osebne okoliščine žrtve.*

čin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina, na podlagi katere se vrši razlikovanje, predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.<sup>6</sup>

**Diskriminatorni so lahko predpisi, merila, prakse in ravnanja v podjetju**, kot so na primer merila za ocenjevanje delovne uspešnosti, merila za nagrajevanje inovacijske dejavnosti in kriteriji za napredovanje delavcev. Predvsem pa je pomembno, da **enkratni dogodek že zadošča za ugotovitev nedopustne diskriminacije**.

Za nadlegovanje je značilno, da

- ravnanje temelji na osebni okoliščini, oziroma je kakorkoli povezano z osebno okoliščino žrtve, tj. na osnovi narodnosti, rase, spola, invalidnosti idr., enako kot v primeru diskriminacije;
- je ravnanje s strani žrtve neželjeno;
- volja storilca ni odločilna: ravnanje je nedopustno, v kolikor je storjeno bodisi z namenom (subjektivni element na strani domnevnega storilca) bodisi z učinkom (subjektivni element na strani žrtve v kombinaciji z objektivno presojo zavrnitosti ravnanj) prizadeti dostojanstvo žrtve oziroma ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje;
- enkratni dogodek zadošča za ugotovitev nedopustnega nadlegovanja.

Nadlegovanje lahko primeroma obsega posmehovanje, poniževanje in zastraševanje, fizično napadalnost, sramotenje, obrekovanje ali žaljenje zaradi osebne okolišči-

<sup>1</sup> Prim. člen 6 Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 s spremembami, »ZDR-1«) in člen 4 Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Ur. l. RS, št. 33/2016, »ZVarD«).

<sup>2</sup> Člen 6(3) ZDR-1.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Člen 6(3) in 6(7) ZDR-1.

<sup>5</sup> Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1527/2014, z dne 15. 4. 2015.

<sup>6</sup> Člen 6(5) ZDR-1.

<sup>7</sup> Člen 7(1) ZDR-1.

ne žrtve. Kot bomo ugotovili v nadaljevanju, so ravnanja nadlegovanja lahko zelo podobna posameznim ravnanjem trpinčenja oziroma mobinga. Vendar pa je pri nadlegovanju bistveno, da ravnanja temeljijo na prepovedani osebni okoliščini žrtve in da enkratni dogodek zadošča za ugotovitev prepovedanega nadlegovanja.

## Spolno nadlegovanje

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.<sup>8</sup>

**Bistvene značilnosti** spolnega nadlegovanja so, da:

- gre za ravnanje oziroma vedenje spolne narave;
- ravnanje je s strani žrtve neželeno in se po tem razlikuje od dobrodošle pozornosti;
- volja storilca ni odločilna; ravnanje je nedopustno, v kolikor je storjeno z namenom prizadeti dostojanstvo žrtve (subjektivni element na strani domnevnega storilca), ali v kolikor je dostojanstvo žrtve prizadeto kot posledica ravnanja ne glede na namen domnevnega storilca (subjektivni element na strani žrtve v kombinaciji z objektivno presojo zavržnosti ravnanj);
- enkratni dogodek zadošča za ugotovitev nedopustnega spolnega nadlegovanja.

Spolno nadlegovanje je lahko **verbalno** (neželeno osvajanje, spolno sugestivne pripombe, šale s spolno vsebino, postavljanje osebnih vprašanj o spolnem življenju, obljubljanje višje plače v zameno za ravnanje spolne narave ipd.), **neverbalno** (pošiljanje sporočil s spolno vsebino, neželeno spogledovanje, strmenje v posamezne dele telesa ipd.) in **fizično** (nepotrebno dotikanje, objemanje, masaža, poljubljanje, spolni napad ipd.).

## Trpinčenje (mobing)

**Trpinčenje oziroma mobing na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali**

*sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.*<sup>9</sup>

Mobing se kaže predvsem v **konfliktnem komuniciranju** oziroma šikanoznem ali drugače neprimernem (neprijaznem, žaljivem, omalovažujočem in podobno) ravnanju v odnosih med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi delavci, ki predstavlja izvajanje nasilja na delovnem mestu

- poniževanje ali posmehovanje v zvezi z delom,
- ignoriranje posameznikovih mnenj ali pogledov,
- grožnje, kričanje, nevljudno obnašanje,
- fizično nasilje.

Za ugotovitev trpinčenja je bistveno, da se tovrstna ravnanja v odnosu do žrtve pojavljajo **sistematično**, oziroma se v določenem časovnem obdobju **ponavljajo**.

*Za ugotovitev trpinčenja je bistveno, da se tovrstna ravnanja v odnosu do žrtve pojavljajo sistematično, oziroma se v določenem časovnem obdobju ponavljajo. Enkratni dogodek namreč ne zadošča za ugotovitev trpinčenja.*

z namenom psihičnega, čustvenega, socialnega, informacijskega in/ali poslovnega onemogočanja žrtev, pri čemer so žrtve praviloma dalj časa izpostavljene sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu.<sup>10</sup>

Mobing lahko izvajajo nadrejeni nad podrejenimi, lahko se izvaja med sodelavci na isti ravni, lahko pa ga izvaja tudi skupina sodelavcev nad nadrejenim.

**Pogosta posamezna dejanja trpinčenja so:**

- odrejanje pretirane delovne obremenitve,
- širjenje govoric,
- odrejanje nalog pod ravnijo zmožnosti,
- zadrževanje oziroma preprečevanje dostopa do informacij v zvezi z delom,
- elektronsko nadziranje, branje elektronske pošte ipd.,
- onemogočanje dostopa do uporabe delovnih sredstev/informacijske tehnologije,
- izolacija od sodelavcev,
- odvzem odgovornosti na ključnih področjih dela,
- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- žaljenje ali neprijetno komentiranje,

Enkratni dogodek namreč ne zadošča za ugotovitev trpinčenja.

Pri trpinčenju **ne gre za ravnanje na osnovi specifične osebne okoliščine žrtve** (tj. spola, rase, starosti, vere, zdravstvenega stanja idr.) in torej ni pomembno, ali je do ravnanja prišlo zaradi specifične osebne okoliščine žrtve. V tem delu se trpinčenje tudi **bistveno razlikuje od diskriminacije in nadlegovanja**.

Prav tako je obstoj trpinčenja mogoče ugotoviti ne glede na namen storilca ali zaznavni oziroma prepoznavni učinek na žrtev trpinčenja. Za ugotovitev obstoja trpinčenja ne zadostuje subjektivno doživljanje zavržnosti dejanj s strani žrtve, ampak mora ravnanje predstavljati zavržno ravnanje glede na objektivno presojo.

## Pomembno je razlikovanje

Pogosto se zgodi, da se nam zdijo določena ravnanja, merila in prakse pri delu in v zvezi z delom nepravilne, pa jih morda prehitro označimo kot diskriminatorne. Prepovedani diskriminaciji namreč ustrezajo zgolj taki ukrepi in merila, ki so povezani z eno od prepovedanih **osebnih okoliščin**, in vsaka nepravilnost še ne pomeni diskriminacije, kot jo opredeljuje zakonodaja. Prav tako v praksi velikokrat slišimo, da **neko dejanje oziroma vedenje predstavlja mobing**, čeprav gre mogoče zgolj za enkratni, zaključen dogodek. Enkratno dejanje mobinga pa bi potencialno že lahko predstavljalo prepovedano nadlegovanje, v kolikor je povezano z določeno osebno okoliščino. V sodni praksi so se te razlike že izkazale kot bistvene za uspešnost posameznih zahtevkov zaposlenih pred sodiščem.<sup>11</sup> Prav tako je mogoče **učinkovito**

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Člen 7(4) ZDR-1.

<sup>10</sup> Kozlevčar, K. (2009) 'Preprečevanje mobinga' Zbornik 6. študentske konference Fakultete za management Koper, dostopno na: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-033-8/prispevki/Kozlevcar%20Kati.pdf> (8. junij 2019).

<sup>11</sup> Glej npr. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 830/2016, z dne 23. 3. 2017.



**preventivno upravljanje** s tovrstnimi pojavi zagotoviti zgolj, ko pojave znamo prepoznati in jih naslavljati prilagojeno glede na njihove specifične značilnosti. **Us-**

**trezno prepoznavanje** pojavov diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja ter razlikovanje med njimi je tako ključnega pomena tako za uspešno varstvo pred pre-

povedanimi ravnanji kot tudi za učinkovito uresničevanje pravic zaposlenih.



Piše:  
Mitja Gostiša

### Priporočila za sklepanje participacijskega dogovora (1)

# Celovita ureditev pravice sveta delavcev do obveščeniosti po 89. in 90. členu ZSDU

*Dogovor med svetom delavcev in delodajalcem po 5. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) oziroma tako imenovani participacijski dogovor<sup>1</sup> je prav gotovo osrednji in najpomembnejši splošni akt s področja avtonomne pravne ureditve delavske participacije v podjetju. V tokratnem prispevku se bomo posebej osredotočili predvsem na poglavje o obveščanju, ki ga urejata 89. in 90. člen ZSDU.*

## Splošno o bistvu in namenu participacijskega dogovora

Bistvo in namen participacijskega dogovora določata prvi in drugi odstavek 5. člena ZSDU, ki se glasita:

(1) *Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.*

(2) *S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalnih pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.*

Poseben pomen participacijskega dogovora je torej v tem, da:

- po eni strani omogoča **prilagajanje posameznih zakonskih rešitev** konkretnim razmeram v posameznem podjetju,

- po drugi strani pa je z njim mogoče **zakon tudi nadgraditi** v smislu dodatnih oziroma večjih participacijskih pravic in drugačnih (dodatnih ali alternativnih) participacijskih načinov.

Slovenska zakonska ureditev sistema delavskega soupravljanja namreč temelji na **t. i. načelu zakonskega minimuma**, ki pa seveda po drugi plati pomeni tudi, da s participacijskim dogovorom načeloma **ni mogoče dogovoriti manj pravic in dovoljenih načinov** sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot jih omogoča že zakon neposredno. Naš zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) torej, vsaj »navzgor«, **ni omejevalen**, tako da je mogoče s participacijskim dogovorom med svetom delavcev in vodstvom posameznega podjetja vsebino, obseg in oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju **poljubno nadgraditi**, kar omogoča tudi njihovo **bistveno »obogatitev** v primerjavi z »zakonskim minimumom«.

Prav to dejstvo pa vsekakor lahko štejemo med **boljše lastnosti slovenskega**

**ZSDU**. Če torej obstaja iskrena obojestranska volja in pripravljenost delodajalca in sveta delavcev za vzpostavitev nekega resnično kakovostnega delavskega soupravljanja, ki bo dejansko lahko prinašal želene koristi tako delodajalcu kot delavcem, potem so možnosti za to po veljavnem zakonu **praktično neomejene**, inštrument za njegovo avtonomno pravno ureditev znotraj posameznega podjetja pa je ravno **participacijski dogovor**.

S tega vidika je participacijski dogovor brez dvoma izjemno pomemben, bolje rečeno **najpomembnejši pravni akt** v sistemu avtonomnega urejanja delavskega soupravljanja na ravni posameznega podjetja. Brez dobrega participacijskega dogovora si je težko predstavljati dober sistem delavskega soupravljanja v podjetju.

## Vsebina participacijskega dogovora

Če natančneje analiziramo uvodoma citirani določbi prvega in drugega odstavka 5. člena ZSDU, lahko nesporno ugotovimo, da naj bi se po intenciji zakona s participacijskim dogovorom urejale predvsem **štiri vsebine (sklopi vprašani)**, in sicer:

<sup>1</sup> Izraza "participacijski dogovor" zakon neposredno sicer ne uporablja, ampak je ta naziv uveljavila praksa, ker je krajši in primernejši za vsakdanjo uporabo, obenem pa dovolj zgovoren glede vsebine akta, ki ga označuje.