

**ŠOLA ZA ČASTNIKE
20. GENERACIJA
SPECIALIZACIJA PEHOTA**

ZAKLJUČNA NALOGA

**MOBBING V SLOVENSKI VOJSKI – KRŠITEV VOJAŠKE DISCIPLINE
ALI KAZNIVO DEJANJE?**



Kandidatka: ndes. Tanja Repnik mag.

Mentor: VVU XV raz. mag. Drago Bitenc

Somentor: VVU XII raz. mag. Gregor Potočnik

Ljubljana, september 2009



MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
Slovenska vojska
Poveljstvo za doktrino, razvoj,
Izobraževanje in usposabljanje
Šola za častnike

Številka:

Datum:

ZAKLJUČNA NALOGA

MOBBING V SLOVENSKI VOJSKI – KRŠITEV VOJAŠKE DISCIPLINE ALI KAZNIVO DEJANJE?

Kandidatka: ndes. Tanja Repnik mag.

Mentor: VVU XV raz. mag. Drago Bitenc

Somentor: VVU XII raz. mag. Gregor Potočnik

Ljubljana, september 2009

POVZETEK

Zaključna naloga obravnava temo Mobbing - kršitev vojaške discipline ali kot kaznivo dejanje? Poudarek je na pravni ureditvi obravnavane tematike, pri tem pa so izpostavljeni predvsem tisti vidiki, ki prispevajo h globljemu razumevanju tega pojava. Za jasnejšo predstavo problematike sem najprej opisno predstavila pojem šikaniranja, na kar sledi izvor mobbinga, faze mobbinga, vzroki za nastanek mobbinga in nazadnje posledice le-tega. V osrednjem delu naloge je opredeljena pravna ureditve preprečevanja mobbinga, kjer je podrobneje navedena pravna podlaga v smislu zakonske ureditve v Slovenski vojski. V naslednjem poglavju so podani predlogi za reševanje oziroma preprečevanje mobbinga. Delo se zaključuje z dvema ugotovitvama, in sicer, da je mobbing kaznivo dejanje in obenem disciplinska kršitev, v obeh primerih pa gre za neetično ravnanje, ki ni združljivo z vojaškim poklicem, ter hipotezo, da mobbinga v Slovenski vojski ni, oziroma ga je zanemarljivo malo. Omenjeno hipotezo ni moč potrditi, niti zavreči, zaradi pomanjkanja statističnih podatkov.

Ključne besede: mobbing, Slovenska vojska, pravna ureditev, kaznivo dejanje, disciplinska kršitev

SUMMARY

The finishing paper deals with mobbing – a violation of military discipline or a criminal offence? Emphasis is on a legal regulation of the subject in question with an insight of those aspects that contribute to a deeper understanding of this phenomenon. To create a clearer image of the problem I first described a problem of victimization which is followed by the origin of mobbing, phases of mobbing, reasons for it and consequences. Legal regulations for mobbing prevention are defined in the central part of the paper with a more detailed description of the legal basis within legal regulations of the Slovenian Armed Forces. There are suggestions given for dealing with or prevention of mobbing in the next chapter. Paper is concluded with two findings, one is that mobbing is a criminal as well as disciplinary offence and both are considered as unethical conduct that is not in accordance with military profession; other is a hypothesis that mobbing is unexisting or almost unexisting in the Slovenian Armed Forces. One can not confirm neither deny the above mentioned hypothesis since there is a lack of statistical data on the subject.

Key words: mobbing, Slovenian Armed Forces, legal regulations, criminal offence, disciplinary offence.

KAZALO

POVZETEK	II
SUMMARY	III
KAZALO	IV
1 UVOD	1
2 METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR	2
2.1 OPREDELITEV PREDMETA IN CILJEV PREUČEVANJA	3
2.2 HIPOTEZA	4
2.3 UPOREBLJENE METODE.....	4
3 OPREDELITEV POJMOV	6
3.1 ŠIKANIRANJE	6
3.2 MOBBING	6
3.2.1 Izvor mobbinga	6
3.2.2 Faze mobbinga	10
3.2.3 Vzroki za nastanek mobbinga	12
3.2.4 Posledice mobbinga.....	13
3.2.5 Vrste mobbinga	14
4 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBBINGA	16
4.1 USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE.....	16
4.2 KAZENSKI ZAKONIK.....	17
4.3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI.....	18
4.4 ZAKON O OBRAMBI	21
4.5 ZAKON O SLUŽBI V SLOVENSKE VOJSKE	22
4.5.1 Pravila službe v Slovenski vojski.....	22
4.5.2 Interni pravni akti	23
5 PREDLOGI ZA REŠEVANJE OZIROMA PREPREČEVANJE MOBBINGA	26
5.1 PREVENTIVNO DELOVANJE PROTI MOBBINGU V SLOVENSKE VOJSKE	26
5.2 PREDLOGI ZA REŠEVANJE MOBBINGA V SLOVENSKE VOJSKE.....	26
6 PRIMERJALNO STATISTIČNI PREGLED PRIMEROV MOBBINGA V SLOVENSKE VOJSKE	28
7 SKLEP	30
8 LITERATURA	33
SEZNAM TABEL	36
PRILOGE	37
IZJAVA O AVTORSTVU	53

1 UVOD

Delovno mesto je izrednega pomena za človeka, saj rešuje njegov eksistenčni problem. Gre za prostor, kje opravljamo delo za katerega smo tudi plačani. Izrednega pomena je, da je to prostor, kjer z veseljem opravljamo svoje naloge, izpolnjujemo osebne poklicne ambicije ter delamo v prijetnem kolektivnem vzdušju.

Za uspešnost organizacije so zelo pomembni dobri odnosi na delovnem mestu. Ključen problem pri tem predstavljajo vrednote, ki močno vplivajo na splošno vzdušje v posamezni organizaciji, zato morajo vodilni vlagati v načrtovanje razvoja želenih vrednot.

Vse večja tekmovalnost in ostra konkurenca med zaposlenimi je gojišče za neprijetna čustva na delovnih mestih. Posledica teh pa je lahko šikaniranje (mobbing), ki se po svetu, kakor tudi pri nas, pojavlja v čedalje večjih razsežnostih.

Mobbing je stalno ponavljajoča se šikana¹ (vsaj enkrat na teden), ki se pojavlja v daljšem časovnem obdobju (več kot pol leta) v delovnih razmerjih, vendar še to ne pomeni, da govorimo o mobbingu², čeprav se pojma delno prekrivata. Na podlagi definicije velja, da je mobbing vedno šikana, šikana pa ni vedno mobbing. Razlika je vsebinska, nastaja pa zaradi različnega pomena besede v originalnem pomenu in pri prenosu v drugo jezikovno področje (chicanery)³ (Cvetko, 2003, str. 895).

Pojav mobbinga ni nov, termin se je najprej pojavil v psihologiji. Švedski psiholog Leymann je leta 1984 ta pojav definiral kot sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno proti enem posamezniku, ki je zaradi mobbing-a potisnjen v položaj nemoči, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi kontinuiranih dejanj mobbing-a (Guerrero, 2004). Je skupni izraz za znamenja motenj, ki se kažejo v urejenem sistemu. Kadar gre za motnje v delovnem okolju, govorimo o mobingu na delovnem mestu. Delavec v delovnem okolju, v katerem je prisoten mobing, postane »žrtev« mobbinga, ne da bi se tega sploh zavedal. Žrtev sodelavci, nadrejeni ali podrejeni šikanirajo, nadlegujejo, žalijo, ponižujejo, ji/mu naložijo žaljive in ponižujoče delovne naloge ali pa jo/ga izločijo iz delovnega okolja. V tej situaciji se žrtev le težko brani (Mlinarič, 2006, str. 19).

»Razlogi za mobbing so različni (ljubosumnost, nevoščljivost itd.), zelo pogost pa je razlog za mobbing strah pred konkurenco (nesposobni šefi se bojijo sposobnih podrejenih itd.). Metode mobbinga so praviloma odvisne od cilja. Tako so najpogostejše metode pri mobbingu organizacijske narave, kot sta odvzem delovnih nalog in odvzem vseh pristojnosti (iz odgovornega in vodilnega delavca narediti delavca brez vseh pristojnosti). Socialna izolacija, napadi na osebnost, širjenje neresničnih govoric in podtikanj, nenehne kritike in poniževanja, fizični napadi, širjenje govoric o psihičnih težavah, prividih in izmišljotine, zadrževanje informacij, potrebnih za delo, so najpogostejša znamenja mobbinga v delovnem okolju. Vzroki za nastanek mobbinga so večinoma nesposobnost prepoznavanja in reševanja problema, slaba organizacija dela, slabo vodenje, osebni motivi, zmanjševanje števila zaposlenih ipd. « (Mlinarič, 2006, str. 19).

¹ Šikana je namerno povzročanje neprijetnosti in nevšečnosti, slovar slovenskega knjižnega jezika DZS, Ljubljana 1994, stran 1351.

² Mob je angleška beseda z različnimi pomeni, kot na primer neorganizirana in pogosto nasilna gruča ljudi oziroma množica, ki se vede nasilno ali zastrašujoče – Collins Cobuild English Dictionary, Harper Collins Publishers, London, 1995, stran 1065.

³ Chicanery je zvijačnost in dvojno dogovarjanje, Collins Cobuild English Dictionary, Harper Collins Publishers, London, 1995, stran 272.
Esprejemljive

»Slovenska zakonodaja ga imenuje tudi nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ter šikaniranje. Mobbing je lahko sprva videti precej nedolžen, neškodljiv, celo šaljev, predvsem za zunanje opazovalce. Prav pogosto pa je že od vsega začetka zelo neprijeten za osebo, ki je tarča povzročitelja mobbinga. Najlažje se mobbing razvije v okolju, kjer je komunikacija med zaposlenimi slaba, kjer zaposleni nimajo zadostnih možnosti za posredovanje informacij svojim nadrejenim, kjer ne morejo opozarjati na nepravilnosti pri delu ali komuniciranju, zaradi česar svoje nezadovoljstvo usmerjajo v tiste sodelavce, za katere ocenijo, da so dovolj občutljivi oziroma ranljivi« (Potočnik, Lešnik, 2008, str. 12-13).

Slovenska vojska je postala s profesionalizacijo sodobna in dobro organizirana vojaška organizacija. Kot tak mora pripadnikom in pripadnicam zagotoviti ustrezno delovno okolje. Kadar gre za motenje v delovnem okolju, lahko govorimo o trpinčenju in šikaniranju (mobbing). V Slovenski vojski so kakršne koli oblike negativnega ravnanja, kot je trpinčenje in šikaniranje, nesprejemljive in zanje ni nobenega opravičila (SOP).

2 METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR

Pri obravnavanju omenjene tematike je uporabljen teoretični in empirični način obravnave, od tod izhajajo tudi uporabljene metode. Temeljna metoda preučevanja je analiza vsebine pisnih virov z obravnavanega področja. Prav tako so uporabljena znanstveno - teoretična in strokovna dela (knjige in članki v strokovnih publikacijah) ter analize različnih dokumentov (zakonski akti, predpisi, priročniki in drugi dokumenti, dostopni javnosti), ki opredeljujejo pojav mobbinga v Slovenski vojski.

2.1 OPREDELITEV PREDMETA IN CILJEV PREUČEVANJA

Spolno nadlegovanje⁴ v Slovenski vojski (v nadaljevanju SV) je svoj javni epilog dobilo šele po enem letu. Spomnimo se odmevnega primera leta 2006, dveh vojakinj iz 18. BJRKBO. Dr. Branko Lobnikar iz Fakultete za varnostne vede je predstavil izsledke raziskave, narejene v letu 2005 na vzorcu 414 vojakinj Slovenske vojske, v kateri 15,2 % vojakinj poroča, da je doživelo eno od oblik spolnega nadlegovanja. Navdušil me je, kako je problematiko spolnega nadlegovanja predstavil jasno in nedvoumno. »V vseh poklicih, ki so moško osredinjeni, kjer obstaja t.i. mačo-maskulina subkultura, je spolno nadlegovanje eden od načinov, kjer moški novo prispelim kolegicam dokazujejo, *kje jim je mesto*. Pri spolnem nadlegovanju ni pravzaprav nič spolnega, spolno nadlegovanje je izkazovanje moči«. Strah pred uspešno žensko v moškem kolektivu je veliko večji, kot sicer; ni hujšega, kot da ženska preseže moškega v moškem poklicu. (www.pozicija-zenska.blogspot.com).

Zakaj sprenevedanje v primeru spolnega in drugačnega⁵ nadlegovanja dveh vojakinj, nedejavnost in molk SV, ki meji že skoraj na vojaško skrivnost? Vprašanje kršenja človekovih pravic v SV je široko in ni sanirano. SV je še mlada in je še tako rekoč v povojih, zato bi moral Generalštab (v nadaljevanju GŠ) in Ministrstvo za obrambo (v nadaljevanju MORS), vložiti maksimalni napor in skrajno rigorozno kršitelje takih in podobnih kaznivih dejanj sankcionirati, če že ne takoj odstraniti iz SV.

Omenjeni primer je bil povod za spremembe v SV. Leta 2007 je SV sprejela Standardni operativni postopek (v nadaljevanju SOP) št.:04-0101; Postopki v primerih domnevnega nezaželenega ravnanja v Slovenski vojski, ki pa je bil dopolnjen in spremenjen leta 2009.

Predmet preučevanja v zaključni nalogi je opredeliti pojem mobbinga, kot pojav nasilja na delovnem mestu, pojavne oblike v SV ter z pravnimi argumenti (ZObr, KZ, ZSSloV) argumentirati, ali gre v primeru mobbinga za kršitev vojaške discipline ali kaznivo dejanje, ter opisati ničelno toleranco.

Namen v nalogi je še:

- Opraviti anketo (OVS, ZSK): koliko prijav domnevnega mobbinga je bilo podanih, kakšni postopki so bili na podlagi tega izpeljani, kateri disciplinski ukrepi so bili izrečeni storilcem?
- Na podlagi preučevanja zgoraj omenjenega problema predlagati sistemsko rešitev.

⁴ Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika nezaželenega 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 delovnega okolja.

⁵ Trpinčenje (krnitev žrtvinega ugleda, omejevanje in preprečevanje žrtvinih družbenih stikov ...)

Cilj naloge je s pravnimi viri argumentirati, ali gre mobbing obravnavati kot kršitev vojaške discipline ali kaznivo dejanje?

2.2 HIPOTEZA

Osredotočeno na mobbing v SV:

- *Hipoteza:* Mobbing obravnavati kot kršitev vojaške discipline ali kaznivo dejanje?
- *Hipoteza:* Mobbinga v SV ni, oziroma ga je zanemarljivo malo.

2.3 UPOREBLJENE METODE

Za preverjanje navedenih hipotez bom v zaključni nalogi uporabila kombinacijo različnih metod:

- **Analiza in interpretacija primarnih in sekundarnih virov** (kot so zakoni, podzakonski akti, priročniki) mi je bila v pomoč pri proučevanju pojava mobbinga in opredelitve le tega.
- **Deskriptivna metoda**
S to metodo sem predstavila in opisala značilnosti obravnavanega področja.
- **Metoda zbiranja informacij**
- **Opisna metoda**

Mobbing v Slovenski vojski – kršitev vojaške discipline ali kaznivo dejanje? bom pojasnila s pomočjo analize besedil, ki mi omogočajo sistematično in objektivno proučevanje jezikovnih lastnosti besedilnih enot, da lahko iz njih sklepam o lastnostih zunaj jezikovnih pojavov. Analiza besedil mi torej ne omogoča samo sklepanja o komunikatorjih (viru), ampak tudi o recipientih in družbenih okoljih, ki so v določenem odnosu z besedili. Analiza besedil je raziskovalna metoda za proučevanje družbenih značilnosti, o katerih je mogoče sklepati iz besedila, zaradi česar jo bom uporabila pri izdelavi zaključne naloge

Preprečevanje Mobbing v Slovenski vojski predstavljam tudi s pomočjo primerjalne (pravne) metode (Ustava RS⁶, ZDR⁷, ZObr⁸, KZ RS⁹, ZSSloV¹⁰, PSSloV¹¹).

Opisna metoda je metoda, ki se uporablja za opis stanja oziroma aktivnosti na področju mobbinga v Slovenski vojski. Ta mi bo omogočila, da bom na podlagi statističnih podatkov prišla do vseh ugotovitev ter da bom lahko ocenila oziroma podala vzroke za nastanek pojava mobbinga.

⁶Ustava Republike Slovenije.

⁷Zakon o delovnem razmerju.

⁸Zakon o obrambi.

⁹Kazenski zakonik Republike Slovenije.

¹⁰Zakon o službi v Slovenski vojski.

¹¹Pravilnik o službi v Slovenski vojski.

Pri izdelavi zaključne naloge bom po potrebi uporabila druge metode, katerih potrebo bo narekovala natančna in poglobljena obravnava izbrane tematike.

3 OPREDELITEV POJMOV

3.1 ŠIKANIRANJE

Raziskave, ki so bile opravljene v svetu in tudi pri nas, kažejo, da se različne oblike nasilnega vedenja na delovnem mestu povečujejo. Pojavljajo se vedno nove oblike, ki so proizvod novega načina dela ali vzpostavljanja novih, oziroma drugačnih medsebojnih odnosov. Kadar govorimo o šikaniranju¹² na delovnem mestu, veliko krat mislimo tudi na pojem mobbinga, vendar moramo biti pri definiranju teh pojmov pazljivi, saj velja, da je mobbing vedno del šikaniranja, šikaniranje pa ne pomeni vedno mobbinga (Confidenti, 2006, str. 344).

Razlika med pojmom je predvsem vsebinska, nastaja pa tudi zaradi različnega pomena besede v izvirnem pomenu in prenosu v drugo jezikovno področje. O pojmu mobbinga bomo več govorili v naslednjem poglavju, kjer smo mu, glede na pojavno obliko in posledice, ki jih prinaša s seboj, namenili posebno poglavje. Razlika med šikaniranjem in mobbingom je tudi v intenzivnosti in v času trajanja. Za šikaniranje zadostuje enkratno ravnanje, za pojav mobbinga pa je potreben večkrat ponovljen napad v določenem časovnem obdobju. Leymann (1993) ugotavlja, da o mobbingu lahko govorimo šele takrat, če se napad ponovi enkrat v obdobju šestih mesecev.

Brejc (2000) navaja, da je ameriška zvezna država Severna Karolina naročila raziskavo o nasilju na delovnem mestu. Med več kot tisoč uslužbenci v javnem sektorju jih je 24 odstotkov odgovorilo, da so bili žrtve nasilnega vedenja, kot so nadlegovanje, trpinčenje, grožnje in fizični napadi, 36 odstotkov pa se jih zaveda nevarnosti nasilja. Okoli 83 odstotkov vseh nasilnih dejanj sodi v skupino obscesnosti (spolno nadlegovanje), 63 odstotkov jih je občutilo fizično nasilje, 33 odstotkov pa vsiljivost. Brejc (2000, str. 74) navaja tudi, da se med vzroki nasilja najpogosteje omenjajo:

- socialna ogroženost – bojazen pred izgubo zaposlitve ali odpustom
- avtokratično okolje, ki vodi do občutka nemoči in frustracij
- konflikti med sodelavci
- nasilje se preliva iz domačega v delovno okolje
- rasna nestrpnost
- zahteve po povečanju produktivnosti brez ustreznega plačila
- alkohol in narkotiki, ki zmanjšujejo sposobnost upiranja nasilju.

3.2 MOBBING

3.2.1 Izvor mobbinga

Izvor mobbinga izhaja iz angleške besede »mob«, ki pomeni drhal, sodrga oziroma glagola »to mob«, ki pomeni planiti na, lotiti se koga, napasti.

Mobbing obstaja, odkar obstaja človeški rod in želja posameznikov za oblastjo, potreba po poniževanju drugih, občutki ljubosumja, nevoščljivosti in sovraštva. Že leta 1976 je ameriška psihiatrinja Carroll Brodsky prepoznala nekaj primerov psihičnih zlorab na delovnem mestu in

¹² »Šikanirati« - namerno povzročati neprijetnosti, nevšečnosti (Slovar slovenskega knjižnega jezika, 1994, str. 1351); večkrat je povezano s pojavi nasilja na delovnem mestu.

jih uvrstila med poklicne bolezni. Mobbing je zadnjih 20 let vzbudil pozornost znanstvenikov (Kostelić-Martić 2005: 27).

Znanstvenik, ki je prvi začel raziskovati ta pojav, je bil Heinz Leymann, švedski raziskovalec nemškega rodu. Prvi je uporabil ta izraz za določena vedenja na delovnem mestu. Opredelil je njegove značilnosti, navedel posledice, ki jih ima lahko takšno ravnanje na zdravstveno stanje, in ustanovil kliniko za pomoč žrtvam mobbinga. Besedo si je sposodil iz etologije Konrada Lorenza, kateri je tako označil vedenje nekaterih vrst živali, ki se združijo v trop proti enemu od svojih članov, ga napadajo in preganjajo iz skupnosti, včasih pa celo poženejo v smrt.

Po Leymannu je mobbing oziroma psihično nasilje na delovnem mestu sovražno in neetično komuniciranje, ki je od enega ali več posameznikov sistematično usmerjeno v glavnem proti posamezniku (neredko tudi proti skupini ljudi), ki se zaradi tega znajde v položaju, v katerem je popolnoma brez moči, tako da se ne more braniti, drugi pa ga v tem položaju zadržujejo s stalnimi sovražnimi dejavnostmi. Te so zelo pogoste (najmanj enkrat na teden) in trajajo dlje časa (najmanj šest mesecev). Zaradi pogostosti in dolgotrajnega sovražnega vedenja je končna posledica tega trpinčenja hudo duševno, psihosomatsko in socialno trpljenje. Ugotovil je tudi, da ima vsak v svoji karieri 25% možnosti, da vsaj enkrat doživi mobbing (Kostelić-Martić 2005: 27).

Izvajanje mobbinga je pogosto povezano z zlorabo moči, pri čemer se žrtve težko branijo. Posebej se je težko braniti pred prefinjenimi oblikami mobbinga kot so degradacija dela in socialna izključenost. Žrtev mobbinga je lahko vsak v takšni ali drugačni obliki: mobirajo lahko zaposleni svojega šefa, mobirajo se enaki po rangi in nadrejeni podrejene (www.mobbing.si)

Razlikujemo štiri oblike mobbinga:

- **bullyng** je že skorajda prostaško mobiranje od vrha navzdol (lastnika oziroma najvišjega šefa), je lahko brutalen, včasih povezan tudi z fizičnim nasiljem, v nekaterih angleško govorečih državah pa uporabljajo besedo bullyng kot splošni pojem za mobing,
- **bossing** je mobiranje s strani nadrejenega, vendar ne v tako brutalni obliki, kar pa seveda ne pomeni, da je manj intenziven, prav nasprotno, ko mobira šef, žrtev nima noben možnosti, da bi iz tega kroga pobegnila, kar pomeni, da je že predvidena za »odstrel« (boriti se proti šefu je izredno težko),
- **mobbing** imenujemo tudi psihični teror med sodelavci, ki so enaki po rangi. Zbere se določena skupina ljudi, ki mobira posameznika, bodisi zaradi njegovih posebnosti ali drugačnosti, bodisi zaradi njegove nadpovprečne sposobnosti ali izrednega občutka za pravičnost in poštenost,
- **staffing** je oblika mobiranja s strani podrejenih nad nadrejenimi, ki se najpogosteje pojavlja v javnih institucijah, pa tudi v podjetjih, ko se delavci želijo znebiti strogega šefa; novi nadrejeni, so - ko pridejo na delovno mesto velikokrat mobirani s strani podrejenih, saj jim le-ti ne posredujejo informacij, ki jih potrebujejo za uspešno delo, ignorirajo njihova navodila, se iz njih norčujejo in jih obrekujejo.

Kadar preučujemo oziroma iščemo vzroke za pojav mobbinga, lahko ugotovimo, da so razlogi za ta pojav različni in da jih večkrat tudi ne moremo natančno definirati. Za nastanek mobbinga, kot družbenega pojava, pa lahko vseeno naštejemo nekaj temeljnih vzrokov, ki so povezani z:

- osebnostnimi lastnostmi posameznika,
- splošno etično klimo posamezne organizacije,
- nesoglasji med zaposlenimi in vodstvom,
- nerazumevanji med sodelavci,
- krivičnim sistemom napredovanja,
- čedalje večjimi zahtevami delodajalca,
- metodami vodenja in upravljanja s človeškimi viri,
- konflikti zaradi različnih položajev sodelavcev v organizaciji.

Leymann (1993) na podlagi svojih izkušenj in raziskovalnega dela ugotavlja, da intergriteta posameznika nima ključnega pomena na to ali bo le ta postal žrtev mobbinga. Vendar so nekatere izkušnje pokazale, da temu ni tako, saj so se kot žrtve pojavljale osebe, ki so bile v delovnem in socialnem okolju poznane kot osebe z visoko stopnjo osebne integritete in so pri delu zaznale nepravilnosti in na njih opozarjale. Kot žrtve lahko najdemo kakorkoli hendikepirane ljudi (osebe z gibalnimi, slušnimi, govornimi motnjami), kot žrtve nastopajo tudi novo zaposlene, osebe tik pred upokojitvijo, osebe, ki zase pri delu zahtevajo več samostojnosti, odgovornosti in boljše delovne pogoje, osebe katere so mnenja, da jim pripada boljša plača, napredovanje v službi in višji družbeni status.

Ugotovili smo, da nimamo pravila na podlagi katerega bi lahko predvidevali, kdo postane žrtev mobbinga, pa so strokovnjaki vendarle uspeli izločiti nekatere osebnostne značilnosti posameznikov, ki bi lahko nastopili kot povzročitelji tega pojava in se definirali kot napadalci. Zavedat se moramo, da se lahko v posameznih konkretnih situacijah vsak od nas odzove tako, da drugemu povzroča psihično nasilje. Na podlagi znanstvenega preučevanja se je uspela izluščiti populacija oseb, za katere je mogoče predvideti, da na podlagi svojih osebnostnih ali poklicnih lastnosti predstavljajo potencialne povzročitelje mobbinga – napadalce. Za takšne osebe je značilno, da so spremenljivega značaja z nizko stopnjo osebne intergritete, nagnjeni k pretiranemu nadzoru, ne priznavajo svojih napak in so nepošteni do sebe in drugih. Osebe ki so kot vodje negotovi, prikrivajo svoje napake in pomanjkljivosti, so nasilni do podrejenih in lastne napake pripisujejo žrtvam. Enako velja za ljudi, ki so nagnjeni k pretiranemu nadzoru drugih, jim odkrivajo vse še tako majhne in nepomembne napake in tako nad njimi izkazujejo svojo avtoriteto, ki je seveda pridobljena z argumentom moči in ne z močjo strokovnega argumenta (Confidenti, 2006, str. 345).

Že uvodoma smo omenili, da šikaniranje ne pomeni vedno mobbinga, mobbing pa je vedno neke vrste šikaniranje, zato ni odveč če povzamemo nekaj značilnih ravnanj, na podlagi katerih lahko ugotovimo, da gre za mobbing. Nekateri nemški psihologi so izluščili 45 dejanj značilnih za ta pojav in jih razdelili v pet poglavij.

1. Napad na možnost izražanja:

- predstojnik onemogoča ali omejuje izražanje lastnih mnenj posameznika,
- pogosto prekinjanje posameznika med pogovorom,
- kolegi oziroma sodelavci onemogočajo posamezniku izražanje lastnih mnenj,
- kričanje ali glasno obrekovanje,
- stalne kritike zaradi dela,
- stalne kritika na račun zasebnega življenja,
- nadlegovanje po telefonu,
- ustne (verbalne) grožnje,
- pisne grožnje,
- odklonilen odnos, ki se kaže z pogledi ali gestami,
- odklonilen odnos, ki se manifestira z namigi, ne da bi se karkoli direktno izrazilo.

2. Napad na socialne odnose:
 - nihče se več ne pogovarja s prizadetimi,
 - posamezniku se ne da možnosti da koga ogovori,
 - premestitev v prostor daleč stran od sodelavcev,
 - sodelavcem je prepovedano govoriti s posameznikom,
 - posameznika se ignorira, do njega se vedejo kot da je »zrak«.

3. Povzročanje posledic na socialnem statusu:
 - brez prisotnosti žrtve se o žrtvi grdo govori, oziroma se ga obrekuje,
 - razširjanje govoric,
 - posamezniku se posmehuje,
 - razširjanje sumov o nekom, da je psihično bolan,
 - posameznika se želi prisiliti k psihiatričnemu pregledu,
 - posmehovanje na račun posameznika, ki ima kakšno telesno hibo,
 - posmehovanje hoje, glasu ali gest posameznika in posmehovanje na račun tega,
 - napad na politično ali versko prepričanje posameznika,
 - posmehovanje na račun zasebnega življenja prizadetega,
 - posmehovanje na račun narodnostne pripadnosti prizadetega,
 - prisiliti posameznika, da opravi takšno delo, ki prizidane njegovo samozavest,
 - namerno oceniti opravljano delo na slab, napačen, lažniv ali škodljiv način,
 - postavljati odločitve prizadetega pod vprašaj,
 - izražanje neprimernih, grdih besed ali žaljivih izrazov,
 - spolno nadlegovanje ali neprimerno ogovarjanje.

4. Napadi na kvaliteto poklicnega življenja:
 - posameznik žrtvi ne zaupa nobene naloge,
 - posamezniku se vzame vsaka zaposlitev in zadolžitev, tako, da se posameznik ne more izkazati, oziroma se mu odvzame vsa samoiniciativnost,
 - posameznik dobiva nesmiselne zadolžitve in naloge,
 - posameznik dobiva zadolžitve in naloge, ki so daleč pod njegovimi sposobnostmi,
 - stalno dobivanje novih nalog in zadolžitev,
 - stalno dobivanje nesmiselnih, nelogičnih, »bolanih« del in nalog,
 - zadolžitve z nalogami, ki presegajo posameznikove zmožnosti, z namenom njegove diskriminacije.

5. Napad na zdravje in počutje:
 - prisiliti za delo, ki škoduje zdravju,
 - grožnje z telesnim (fizičnim) nasiljem,
 - prisotnost lažje oblike nasilja, na primer klofuta – dati neko lekcijo,
 - namerno povzročanje stroškov prizadetemu z namenom škodovanja,
 - namerno povzročanje psihičnega pritiska prizadetemu tako doma kot v službi,
 - spolno nadlegovanje v obliki fizičnega dotika (otipavanje) (Tkalec, 2006, str. 7).

Ugotovljeno je, da je oseba po daljšem času postavljena v položaj, v katerem se počuti nemočno. Šikaniranje pa se nadaljuje in se ga ne more znebiti. Postopoma pa ta oseba postane žrtev. Iz Leymanovega vprašalnika (45 vprašanj), s katerim opredelimo, ali je določena oseba mobbirana, lahko tudi razberemo, kdaj mobbirana oseba postane žrtev. V prejšnjem poglavju smo spoznali pojav in definicijo pojma šikaniranja in pri tem poudarili, da mobbing vedo pomeni neke vrste šikaniranja, šikana pa ni vedno mobbing.

Mobbing, ki ga lahko označujemo kot posebno obliko šikane, obravnavamo kot čustveno nasilje na delovnem mestu, ki se lahko izrazi ne samo s psihičnim, ampak tudi s fizičnim posegom (Confidenti, 2006, str. 344).

V strokovni literaturi in pri ustanovah, ki se s tem pojavom ukvarjajo, najdemo za mobbing tudi druge izraze. Ti se vsebinsko vedno sicer ne prekrivajo povsem, pomenijo pa lahko tudi teroriziranje na delovnem mestu tuja literatura problem obravnava kot (bullying or psychological terror at the workplace), sovražno obnašanje pri delu (hostile behaviors at work), čustveno poškodbo na delovnem mestu (workplace trauma) oziroma psihološko agresivnost in čustveno nasilje (psychological aggressions and emotional violence). Na podlagi geografske razdelitve pa lahko povzamemo, da se v Evropi pojavlja predvsem izraz mobbing (Švedska, Nemčija, Italija, Avstrija), v Veliki Britaniji in Avstraliji zasledimo izraz bullying, v ZDA pa najpogosteje uporabljajo izraz čustvena zloraba ali zloraba zaposlenih (emotional abuse ali employee abuse) (Confidenti, 2006, str. 344).

3.2.2 Faze mobbinga

Po besedah dr. Alekseja Cvetka proces mobbinga največkrat poteka po določenem redu. Ta se od primera do primera razlikuje (vsaj glede posledic za žrtev). Dogaja pa se v treh etapah.

Proces mobbinga se začne z nekakšnim nesporazumom med napadalcem in napadenim, pri čemer je lahko nesporazum bistven ali popolnoma nepomemben. Če se ta nesporazum takoj ne reši zadovoljivo ali če je takšen, da se ga ne da rešiti, se počasi zaostrojuje, ponavlja in počasi pripelje do faze, ko postane nasilno dejanje. Primaren nesporazum pri tem običajno postane nepomemben in se lahko kot spodbujevalec problema sploh popolnoma izgubi. Žrtev se v tem obdobju, ki traja od pol leta do enega leta, že srečuje s prvimi težavami, ki se kažejo na njegovem zdravju, saj že lahko doživlja prve psihosomatske težave, kot so znojenje, slabo spanje, bolečine v želodcu, glavoboli, razdražljivost, potrtnost, utrujenost, v nekaterih primerih se pokažejo bolj resne težave, kot so težave z žolčem, krvnim obtokom in bitjem srca (Cvetko, 2003).

V drugi stopnji se napadi na žrtev nadaljujejo, postajajo bolj intenzivni, napadalec redno ponavlja stara nasilna dejanja (ali si izmišlja nova), ki žrtvi tako ali drugače škodujejo. V tem času se predvsem zaradi težav (na strani) žrtve bolj ali manj socializira problem posameznika, saj se začnejo prekinjati komunikacije med zaposlenimi, delovni stiki se slabšajo, začnejo se širiti različne govorice o posameznikih ali skupinah napadenih delavcev. Po približno pol leta nadaljnega dogajanja postanejo, v prvi fazi navedene psihosomatske motnje vse močnejše, pokažejo se dodatne težave, ki jih strokovnjaki ponavadi označujejo kot posttravmatski stres. Zaradi novih težav, ki jih doživlja napadeni, še dodatno izgublja možnost koncentracije, napake pri opravljanju dela so vse večje, pri čemer napake tudi težko nadzoruje in odpravlja, posledica temu je »beg z delovnega mesta« in razni ukrepi. Napadeni se umika v bolniško odsotnost, delodajalec pa začne uresničevati prve ukrepe (zniževanje plače, disciplinski ukrepi, povečanje nadzora in podobno). Za slabše delo žrtve počasi izvejo drugi delavci, problem in njihove težave postanejo javne (Cvetko, 2003).

V zadnji stopnji sodelavci izolirajo napadenega iz delovnega in socialnega okolja in s tem se njegov problem še pogloblja. Družbeni ugled žrtve, kot človeka in delavca slabi, začnejo nastajati novi problemi, tokrat navadno že zaradi rabe (zlorabe) zdravil in pogosto spremljajoče odvisnosti (Cvetko, 2003).

3.2.3 Vzroki za nastanek mobbinga

Med povzročitelje psihičnega nasilja, v katerih je močno zakoreninjeno agresivno vedenje, se štejejo predvsem psihopatski menedžerji. Raziskave kažejo, da se psihično nasilje dogaja v organizacijskih kulturah, ki podpirajo takšno vedenje ter avtoritaren način vodenja. Nerešeni konflikti so vzrok za izbruh psihičnega nasilja. V kolikor organizacija rešuje konfliktne situacije in probleme, deluje tudi v luči preprečevanja psihičnega nasilja ali vsaj zmanjševanja njegovih negativnih posledic (www.cilizadelo.s).

Vzroke, kateri povzročajo pojav mobbinga v nekem delovnem okolju, bi lahko povezali v tri temeljne skupine: strokovni, osebni in poslovni vzroki. Pri slednjih gre predvsem za finančne ali kadrovske težave, ki se pojavijo pri delodajalcu. Osebni vzroki za mobbing pomenijo osebno nezrelost, pomanjkanje samozavesti ali pa ljubosumje delodajalca ali sodelavcev. To občutenje se lahko sprevrže v nasilje in ogrozi normalno delovno okolje. K takšnemu pojavu lahko pripeljejo tudi vzroki, kot so nezadostna strokovna usposobljenost za naloge, nesposobno strokovno vodenje, slaba organizacija za delo ali nezadostna, nepravilna hierarhična postavitvev (www.id.gov.si).

Okolje, ugodno za pojav psihičnega nasilja ustvarjajo tudi številni drugi organizacijski dejavniki: zamegljene zahteve in pričakovanja glede posameznih vlog oziroma delovnih mest, nesodelovalno delovno okolje in nejasni medsebojni odnosi, šibki organizacijski tokovi, predvsem komunikacijski, slaba seznanjenost s pravili, pravicami in dolžnostmi, dolgotrajno neetično delovanje organizacije in dvomljive strategije, prikrivanje določenih dejanj in zanikanje konfliktov, medsebojno nezaupanje, neodkrito komuniciranje itd. (www.id.gov.si).

Mednarodna organizacija dela (MOD) je označila med organizacije z večjim tveganjem za poklicno nasilje in trpinčenje tiste, ki imajo premalo zaposlenih, delujejo pod pritiskom reform ter zmanjševanjem števila zaposlenih, nimajo zadostnih virov, imajo kulturo toleriranja ali sprejemanja stresa in nasilja ter slabo delovno klimo, vodstveni in vodilni kader je žaljiv ter povzroča stres, se obnašajo diskriminatorno– vključno s spolno in rasno diskriminacijo, imajo tudi nejasna pravila upravljanja ter jih uveljavljajo nedosledno (Robnik in Milanovič, 2008, str: 15).

Vzroki po Leymanu so razdeljeni v štiri velike skupine, ki so prikazane v spodnji tabeli (glej tabelo 1):

Tabela 1: Vzroki za mobbing

Organizacija dela	Način vodenja	Socialni položaj šikaniranih	Moralni nivo posameznika
<ul style="list-style-type: none"> • Stalna časovna stiska • Premalo zaposlenih • Zunanji pritiski • Nejasna navodila • Preobremenjenost zaposlenih • Nezasedena delovna mesta • Enosmerna komunikacija • Visoka odgovornost • Nizka možnost odločanja • Podcenjevanje sposobnosti zaposlenih in njihovega dela • Slabi medsebojni odnosi • Nalaganje dela v škodljivem delovnem okolju • Nalaganje zdravju škodljivega dela, prevelikih obveznosti ali neustreznih nalog 	<ul style="list-style-type: none"> • Dolžnost nadrejenih, da posredujejo v primerih šikaniranja • Jasna navodila • Pravilno upravljanje s človeškimi viri • Jasna ločitev šikaniranega in šikanerja • Dopuščanje ogrožanja zdravja zaradi kajenja ali slabih medsebojnih odnosov 	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturna ali nacionalna pripadnost • Spol • Barva kože ali kakšna osebnostna lastnost • Ženske v moških poklicih ali obratno • Socialno šibkejši 	<ul style="list-style-type: none"> • Zavestno šikanirajo sodelavce in ob tem ne razmišljajo o posledicah svojih dejanj. • Tu so tudi ljudje, ki zaradi malomarnosti ali nepremišljenosti sodelujejo pri tem ali ga le opazujejo brez posredovanja. • Potrebno je razviti enotni moralni nivo. • Konfliktov ni mogoče preprečiti, nujno pa jih je reševati, da ne prerastejo v šikaniranje.

Vir: Tkalec (2006, str. 9)

3.2.4 Posledice mobbinga

Posledice mobbinga so pogosto hude. Psihično nasilje ne prizadene le žrtev, temveč tudi povzročitelje, delovno okolje in ne nazadnje tudi družino. Zmanjšuje se volja do dela, kvarijo se medosebni odnosi in delovna klima. Povečuje se stres na delovnem mestu, ljudje se na splošno slabše počutijo, posledica tega je manjša ustvarjalnost. Dokazana so fizična, psihična in psihosomatska obolenja, kot so stres, depresija, slaba samopodoba, samoobtoževanje, fobije, motnje spanja in ne nazadnje tudi nagnjenost k samomoru. Pogosto se zgodi, da se žrtev ne zanima več za druge, niti ne za družino. Žrtev se začne drugače vesti, ali se umakne vase ali pa postane celo agresivna. Pogosto pije alkohol, kadi ali jemlje zdravila. Zaradi stresa je pogosto oslabiljen imunski sistem, kar povečuje občutljivost za različne bolezni. Ob vsem naštetem se lahko pri žrtvah mobbinga pojavljajo še vrsto let po dogodkih (Confidenti, 2006, str. 347).

Dejstvo je, da večina ljudi preživi večji del življenja v delovnem okolju, kjer nismo sami, obdajajo nas sodelavci in nadrejeni v skupni organizaciji. Prav to pa je podlaga da prihaja do trenj med akterji, iz katerih se lahko razvijejo konflikti, ki prerastejo v mobbing.

Tabela 2: Posledice mobbinga

POSLEDICE ZA ŽRTEV	POSLEDICE ZA SODELAVCE	POSLEDICE ZA ORGANIZACIJO
<ul style="list-style-type: none"> • motnje koncentracije in spomina • nastop miselnih avtomatizmov • strah pred neuspehom • upadanje delovne samozavesti • motnje socialnih odnosov • težnja po neopaznem vedenju • kriza osebnosti • nevroze • občutek izčrpanosti • depresija • oslabelost imunskega sistema • tvorba malignih tumorjev • samomorilsko vedenje 	<ul style="list-style-type: none"> • občutek krivde • strah pred posledicami v primeru pomoči žrtvi • strah pred možnostjo da tudi sami postanejo žrtev • razpad delovnih struktur • nelagodno počutje na delovnem mestu • negativna socialna klima 	<ul style="list-style-type: none"> • zmanjšanje kvalitete in kvantitete dela • povišana fluktuacija • zvišanje števila bolniških odsotnosti • visoki stroški odškodnin odpravnin in pravnih postopkov • porast stroškov zaradi odsotnosti, fluktuacij in zmanjšane storilnosti • slabšanje delavne klime • zmanjšanje pogojev za timsko delo • zmanjšanje produktivnosti, motivacije za delo in inovativnosti • slabšanje poslovnega ugleda v javnosti in zmanjšanje dobička

Vir: Brečko (2006, str. 15)

Druge posledice so še lahko: socialna osamitev, težave v družini in finančne težave, ki nastanejo zaradi odsotnosti z delovnega mesta ali odpovedi. Sodelavci, ki opazujejo, da je v njihovem okolju oseba, katera je šikanirana, so v dilemi. V sebi verjetno čutijo potrebo pomagati žrtvi, hkrati pa jih je strah, da se bodo zaradi pomoči žrtvi tudi sami znašli med napadenimi. Če nič ne storijo, so vsekakor moralno odgovorni za posledice. Organizacije občutijo posledice mobbinga predvsem v obliki večjega števila bolniške odsotnosti, večje fluktuacije delavcev ali manjše učinkovitosti (Confidenti, 2006, str. 348).

3.2.5 Vrste mobbinga

Ena izmed opredelitev vrst mobbinga pove, ali gre za izrazito konfliktno komunikacijo na delovnem mestu med zaposlenimi, torej med sodelavci (mobbing) ali pa za načrtno šikaniranje vodilnih nasproti podrejenim (bossing), kjer lahko pokažejo svojo oblast z zatiranjem podrejenega delavca, onemogočanje in preganjanje sodelavca ali sodelavcev, pri čemer se ne izbira sredstev. »Staffing« pa je posebna oblika mobbinga, kjer se združi skupina podrejenih, da bi se znebili nadrejenega, vzroki za to pa so različni (Bakovnik, 2006, str. 4).

Glede na smer izvajanja mobbinga delimo mobbing na horizontalni in vertikalni mobbing.

Vertikalni mobbing se veže na situacije, v katerih:

- vodja izvaja mobbing nad podrejenim sodelavcem;
- vodja izvaja mobbing nad enim sodelavcem, nato nad drugim, dokler ne uniči cele skupine (strateški mobbing ali pa bossing);
- skupina sodelavcev izvaja mobbing nad vodjo.

Horizontalni mobbing pa povezujemo s situacijami, v katerih se izvaja mobbing med zaposlenimi, ki so na istem hierarhičnem nivoju. Cela skupina zaposlenih zaradi notranjih problemov, ljubosumja, napetosti izbere žrtev, na kateri hočejo dokazati, da so boljši in sposobnejši (Brečko, 2006, str. 14).

Z razvojem sodobnejše tehnologije in medmrežja je nastala nova oblika mobbinga, tako imenovanega e-mobbing. Gre za dostopnejše oblike nasilja, kot so okužene datoteke z virusi, vdiranje v računalniške sisteme, kopiranje in brisanje datotek ter spreminjanje vstopnih šifer (Brečko, 2003, str. 63).

4 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBBINGA

4.1 USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

Ustava RS natančno določa dolžnosti države za zaščito posameznika in tako v II. poglavju - Človekove pravice in temeljne svoboščine, ki se uresničujejo neposredno na podlagi Ustave RS (Uradni list RS, št. 33/1991) določa, da so te neodtujljive in se jim posameznik ne more odpovedati, razen v primerih, ki jih določa Ustava, in v primerih, ko so omejene s pravicami drugih (glej 15. člen Ustave)¹³. Med te pravice pa spadajo tudi:

- pravica do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen Ustave) ter
- pravice zasebnosti in osebnostne pravice (35. člen Ustave)¹⁴,
- Ustava pa določa tudi, da sta zagotovljeni sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve.

Ustava RS v II. poglavju - Človekove pravice in temeljne svoboščine - natančno opredeljuje zaščito posameznika. V primeru tožbe se ni mogoče sklicevati na Ustavo, razen v primeru kršenja človekovih pravic, ki so edine pravice, iztožljive na podlagi Ustave.

Prav tako Ustava RS v 34. členu¹⁵ določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti, kar pomeni, da morajo državne oblasti in vsi posamezniki spoštovati pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

Po stališču Ustavnega sodišča imajo posebno mesto med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami določbe, ki varujejo človekovo osebno dostojanstvo, osebnostne pravice, njegovo zasebnost in varnost in prepovedujejo vsem poseganje v našete pravice. Pravica do osebnega dostojanstva zajema po stališču Ustavnega sodišča prepoved ponižujočega ravnanja. Možnost poklicnega in osebnega razvoja, vključno z doseganjem in razvojem statusa, položaja oziroma ugleda na delovnem in življenjskem okolju, so ob nesporni pomembnosti eksistenčne varnosti neločljivi elementi, ki opredeljujejo dostojanstvo in osebnost vsakega posameznika. (Mlinarič, 2007, str. 38).

¹³ 15. člen Ustave RS (uresničevanje in omejevanje pravic). Človekove pravice in temeljne svoboščine se uresničujejo neposredno na podlagi ustave. Z zakonom je mogoče predpisati način uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, kadar tako določa ustava, ali če je to nujno zaradi same narave posamezne pravice ali svoboščine. Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ta ustava. Zagotovljeni sta sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledice njihove kršitve. Nobene človekove pravice ali temeljne svoboščine, urejene v pravnih aktih, ki veljajo v Sloveniji, ni dopustno omejevati z izgovorom, da je ta ustava ne priznava ali da jo priznava v manjši meri.

¹⁴ 35. člen Ustave RS (varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic). Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.

¹⁵ 34. člen Ustave RS (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti). Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

4.2 KAZENSKI ZAKONIK

Slovenski Kazenski zakonik trenutno ne vsebuje specialnega kaznivega dejanja mobbing-a. Pri tem se pojavi vprašanja subsumpacije življenjskega primera pod že obstoječe kazenske inkriminacije ter uporaba stekov. V poštev pridejo predvsem inkriminacije iz poglavij kaznivih dejanj zoper človekove pravice in svoboščine ter zoper čast in dobro ime.

Veliko pozornost posveča spremenjen Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 55/2008) kaznivim dejanjem zoper delovno razmerje ter kaznivim dejanjem zoper gospodarstvo. Pri prvih je posebej poudarjeno varstvo pravic delavcev, uvaja pa tudi nekatera nova kazniva dejanja s tega področja (npr. preprečevanje zanositve oziroma rojstva otroka s strani delodajalca v času sklepanja oziroma trajanja delovnega razmerja, kaznivo dejanje šikaniranja na delovnem mestu).

Nasilje na delovnem mestu oziroma mobbing je po novem vključen v 197. člen Kazenskega zakonika, ki je uveden zaradi razširitve spolnih nadlegovanj, nasilja, izsiljevanja na delovnem mestu. Spremenjena Evropska socialna listina je bila ratificirana (Uradni list RS, št. 7/1999), po 26. členu te listine pa je potrebno uveljaviti pravico do dostojanstva pri delu z zaščito pred spolnim nadlegovanjem in pred ponavljajočimi graje vrednimi ali očitno negativnimi oziroma žaljivimi dejanji. Prepoved takšnih ravnanj je tudi vsebovana v spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih. Do sedaj so že štiri evropske države uvedle mobbing kot kaznivo dejanje, in sicer Francija, Italija, Švica in Švedska. Po raziskavi Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer iz Dublina o delovnih razmerah v Evropi je Slovenija zasedla 10. mesto v EU glede ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu. Mobbing kot kaznivo dejanje šikaniranja na delovnem mestu je upošteval spremenjeno Evropsko socialno listino (www.uradni-list.si).

V 197. členu¹⁶ je določeno, da kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let. Če pa imajo navedena dejanja za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let. (www.uradni-list.si).

V skladu z novim Kazenskim zakonikom (Uradni list RS, št. 55/2008) je mobbing tudi kaznivo dejanje, in sicer ga Kazenski zakonik poimenuje šikaniranje na delovnem mestu. Člen 197 inkriminira povzročitelja mobbinga, fizično osebo ali osebe, ki stojijo za ravnanjem spolnega nadlegovanja, psihičnega nasilja, trpinčenja ali neenakopravnega obravnavanja. Za storilce tega kaznivega dejanja je zagrožena zaporna kazen do dveh let.

Po kazenskem zakoniku torej ne odgovarja delodajalec, temveč oseba ali osebe, ki mobbing povzročajo. Ker gre za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, lahko kazensko ovadbo poda katerakoli oseba, ki je opazila ravnanje mobbinga.

Prav tako kazenski zakonik v 274. členu navaja, da se nadrejena vojaška oseba, ki v službi ali v zvezi s službo grdo ravna s podrejenim, ali ravna z njim tako, da žali njegovo človeško dostojanstvo, kaznuje z zaporom do treh let. Če nadrejena vojaška oseba stori dejanje iz prejšnjega odstavka proti več osebam, se kaznuje z zaporom do petih let.

¹⁶ Šikaniranje na delovnem mestu

174/l. člen govori o kršitvi spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja. Določa zaporno kazen do petih let za vsakogar, ki zlorabi svoj položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna, k spolnemu občevanju, ali da stori oziroma trpi kakšno drugo spolno dejanje.

4.3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Vzroki za spremembe in dopolnitve Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007) so bile predvolilne obljube o fleksibilnem trgu dela in s tem povečani konkurenčnosti slovenskega gospodarstva v okviru gospodarske in socialne reforme za povečanje blaginje v Sloveniji, uskladitev (implementacija) z nekaterimi Direktivami ter opozorila strokovnjakov na nedorečene zakonske rešitve. Sodniki so nasprotovali poseganju v obstoječi Zakon o delovnih razmerjih, saj še ni oblikovane usklajene enotne sodne prakse. V zakonu je urejen nov inštitut trpinčenja (mobbing) in predvideno pravno varstvo (Toš Zajšek, 2008).

Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 7/1999) v 26. členu zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se ali sistematičnimi graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi ravnanji in vedenji, usmerjenimi proti posameznim delavkam ali delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Pogodbenice so se zavezane sprejeti vse ustrezne ukrepe za zaščito delavk in delavcev pred takim ravnanjem. Slovenija je svojo obveznost začela izpolnjevati s spremembo Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/2007), ki v 4. odstavku 6.a člena prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu ter ga definira kot 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.

Mobbing lahko privede tudi do diskriminacije delavca, pravzaprav je mobbing lahko tudi ena izmed oblik diskriminacije, če ga je mogoče opredeliti kot nadlegovanje. Zakon o delovnih razmerjih v 6. členu določa prepoved diskriminacije, kar pomeni, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin. Zoper delodajalca, ki postavlja delavca ali iskalca zaposlitve v neenakopraven položaj, lahko inšpektor za delo začne postopek o prekršku v skladu s prvo točko prvega odstavka 229. člena Zakona o delovnih razmerjih (www.id.gov.si).

Zakon o delovnih razmerjih v 43. členu določa, da mora delodajalec zagotoviti pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Zakon o varnosti in zdravju pri delu pa v prvem odstavku 5. člena določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom, pri čemer med ukrepe zagotovitve varnosti in zdravja spada tudi obveščanje o problemih. V 23. členu je še izrecna določba o obveščanju o varnem delu (sem spada tudi neposredna nevarnost za zdravje), za neizvajanje te določbe pa delodajalcu grozi denarna kazen.

V 44. členu Zakona o delovnih razmerjih je določeno, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi njegovo zasebnost. Delodajalec delavca ne sme žaliti, ter se do njega nasilno vesti. Če delodajalec, kljub opozorilom delavca, ne prepreči takega ravnanja s strani drugih delavcev, ima delavec pravico do odškodnine. Kršitve

delodajalčevih obveznosti v zvezi z varovanjem delavčeve osebnosti, so sankcionirane tudi z določbami Zakona o delovnih razmerjih.

Skladno z določbo 45. člena Zakona o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan varovati delavčevo dostojanstvo. Spremenjeni 45. člen pa določa, da 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. Zato mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Določa tudi, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca. V primeru ne zagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, v skladu s prvim odstavkom tega člena, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (www.id.gov.si).

Delodajalec je tisti, ki mora sprejeti zaščitene ukrepe in če v primeru spora obstaja obrnjeno dokazno breme, mora dokazovati, da ja naredil vse, kar je v njegovi pristojnosti, da do trpinčenja ne bi prišlo. S tem zakonodajalec olajša žrtvi mobbinga dokazovanje v morebitnem sporu, saj je prevalil dokazno breme na delodajalca. Tako bo moral delodajalec dokazati, da je zagotovil takšno delovno okolje, v katerem delavec ni mogel biti izpostavljen šikaniranju, nezaželenemu ravnanju, oziroma mobbingu.

Pravilo narekuje, da mora delodajalec delavcu povrniti povzročeno škodo pri delu ali v zvezi z delom po splošnih pravilih civilnega prava – odškodninska odgovornost pa se nanaša na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja. Odškodnino mora delavec uveljavljati pred pristojnim sodiščem (Krašovec, 2008, str. 156-157).

Pri tem velja opozoriti, da po tem pravnem sredstvu ne velja posegati preveč nepremišljeno. Pomembno je, da se oseba, ki meni, da je žrtev trpinčenja na delovnem mestu, pred pomembnim dejanjem (izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi), posvetuje s pravnico ali pravnikom oziroma za to kompatibilnim strokovnjakom, ki bo presodil ali so občutki prizadete osebe subjektivni ali objektivni, saj lahko delavka oziroma delavec ostane brez vseh pravic, če dejanje ni dejansko utemeljeno in argumentirano.

V 88. členu Zakona o delovnih razmerjih se med razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca nahaja kršenje pogodbene obveznosti in druge obveznosti iz delovnega razmerja (tako imenovani krivdni razlog). Kršenje obveznosti predstavlja izvajanje trpinčenja, kar pomeni, da mora delodajalec osebi, ki trpinči, podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljeni krivdni razlog za redno odpoved, in v času kazenskega pregon storilca.

V primeru, da delodajalec delavca žali ali se je nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani delavcev, ima delavec na voljo inštitut izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob hkratni pravici do odpravnine in odškodnine (112. člen). Da lahko delavec veljavno izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, mora predhodno pisno opomniti delodajalca na izpolnitev obveznosti, ter o kršitvi pisno obvestiti inšpektorja za delo. Poudariti velja, da je v tem primeru delavcu zagotovljen enak pravni položaj, kot bi ga

imel, če bi pogodbo odpovedal delodajalec (odškodnina za izgubljeni odpovedni rok, odpravnina, pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti). Če delodajalec delavcu tega ne izplača, to predstavlja denarno terjatev iz delovnega razmerja, ki jo lahko delavec v skladu s četrtem odstavkom 204. člena Zakona o delovnih razmerjih uveljavlja neposredno pred pristojnim sodiščem s tožbo. Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

V 299. členu Zakona o delovnih razmerjih je v 7. točki prvega odstavka določeno, da se z globo od 3.000 do 20.000 evrov kaznuje delodajalec, če ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s prvim odstavkom 45. členu tega zakona (www.id.gov.si).

V zakonu bi moralo biti določeno (kot imajo že nekatere države članice Evropske unije), da se odgovorno osebo kaznuje tudi z zaporno kaznijo, vsekakor pa z visoko denarno kaznijo. Ker povzročitelj mobbinga zlorablja moč pogosto tudi zaradi osebne nemoči, dela s svojim ravnanjem škodo tako organizaciji kot posamezniku.

Na podlagi 112. člena Zakona o delovnih razmerjih ima delavec, poleg odškodnine za nematerialno škodo, pravico izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru gre delavcu odpravnina, določena za primere redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in še odškodnina najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovedanega roka (www.id.gov.si).

Pri prepoznavanju ravnanja, ki ogroža dostojanstvo na delovnem mestu, gre pravzaprav za mehko področje. V zakonodaji ni zapisano z natančnimi znaki, ki morajo biti izpolnjeni, da lahko ravnanje opredelimo kot tako. Oцени se, ali je bilo z določenim ravnanjem prizadeto dostojanstvo osebe in ji priznati status žrtve, ki je upravičena do odškodnine za nematerialno škodo in do izredne odpovedi z vsemi negativnimi posledicami za delodajalca. Dokazno breme nosi delodajalec, čeprav je lahko žrtev nadlegoval njen sodelavec. Delodajalec je dolžan delavcem zagotoviti pogoje, v katerih zaposleni ne bodo izpostavljeni spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju delodajalca, predpostavljenih in sodelavcev. Delodajalci bodo morali sprejeti natančne kodekse obnašanja, kjer bodo zajete vse možne situacije, ki nastajajo v medčloveških odnosih v delovnem razmerju, ter predpisati dovoljeno in nedovoljeno ravnanje. Ostro bodo morali poseči v človekovo svobodo glede oblačenja, osebne higijene, izražanja, misli, govornice telesa ipd. Zdravo mejo bodo vsekakor postavljala sodišča, ki bodo z odločitvami ustvarjala pravno prakso. Prvi judikati bodo vplivali tudi na možnosti zlorab novih institutov, kar bodo izkoristili predvsem odvetniki (Čujovič, 2008, str. 18).

Dejstvo je, da je mobbing prisoten v slovenski družbi. Zakonodajalec je posvetil tej problematiki veliko pozornost iz razloga, da je Slovenija na samem vrhu samomorov, vendar pa število samomorilcev zaradi razmer na delovnem mestu ni znano (Mlinarič, 2006c, str. 8).

Ugotavljanje kršitev v zvezi z nadlegovanjem oziroma mobbingom, je zelo težavno, tako zaradi narave kršitve, kot tudi zaradi posledic, ki bi jih lahko bile žrtve tovrstnega ravnanja deležne s strani povzročiteljev. Zaradi teh posledic se bojijo razkritja in pogosto molčijo o ravnanju delodajalca, nadrejenih oziroma sodelavcev. Primer mobbinga je Inšpektorat RS za delo obravnaval že novembra leta 2006. Delavka se je obrnila na Inšpektorat RS za delo zaradi nevdržnih razmer na delovnem mestu, saj se je neposredno nadrejeni sodelavec neprimerno vedel do nje. Kljub dobro opravljenemu delu ji je nenehno očital napake, ji vračal izdelke v popravke in ji edini izmed vseh odrejal delo preko polnega delovnega časa. Poleg tega je morala kot edina v kolektivu dežurati vse praznike. Zaradi šefovega slabšalnega odnosa so se proti delavki obrnili tudi njeni sodelavci. Delavka se je obrnila na inšpektorat z vprašanjem, kaj bi lahko storila zoper takšno ravnanje nadrejenega in sodelavcev, saj ima zaradi svoje starosti in nižje izobrazbe, možnosti za zaposlitev pri drugih delodajalcih, zelo

malo. Inšpektorat je označil, da je ravnanje delodajalcev in sodelavcev, glede na opis delavke, neprimerno in v nasprotju z veljavnimi predpisi. Zakoni s področja delovnih razmerij in zaposlovanja ter s področja prepovedi diskriminacije, ki so bili sprejeti na podlagi zavezujočih mednarodnih pravnih aktov, namreč takšno ravnanje oziroma šikaniranje prepovedujejo in sankcionirajo. Prepovedana dejanja, ki lahko pomenijo šikaniranje, pa so raznovrstna in odvisna od konkretne situacije. Šikaniranje lahko pomeni tudi, da se delavcu razporedi delovni čas drugače oziroma manj ugodno, kot drugim delavcem, da se mu edinemu odredi opravljanje nadurnega dela in dežurstva ipd. (www.id.gov.si).

4.4 ZAKON O OBRAMBI

Zakon o obrambi (Uradni list RS, 103/04 – uradno prečiščeno besedilo) je krovni zakon, ki ureja in določa obrambo Republike Slovenije, celoten obrambni sistem ter njegove glavne akterje. Spolno nadlegovanje, šikaniranje, trpinčenje oziroma mobbing v Zakonu o obrambi ni omenjeno nikjer, je pa v 57. členu (disciplinska odgovornost), natančneje v 10, 12, in 15, alineji 4. odstavka kot težja kršitev vojaške discipline določeno:

- žaljivo ali nasilno obnašanje do podrejenih, nadrejenih ali drugih vojaški oseb na istem položaju oziroma civilnih oseb ;
- dejanje, ki pomeni kaznivo dejanje zoper uradno dolžnost, drugo kaznivo dejanje storjeno na delu ali v zvezi z delom ali storjeno iz nečastnih nagibov, in drugo kaznivo dejanje ali prekršek, s katerim se krni zgled državnega organa ;
- kršitev pravic vojaških oseb, določenih s tem zakonom in pravili službe v slovenski vojski.

Določila o disciplinski odgovornosti so bližje kazenskemu pravu, kot pa civilnemu pravu. Kršitev discipline sodi med najlažje oblike kaznivih ravnanj¹⁷. Navedena določila sodijo v civilno pravo zgolj zaradi tega, ker je delovno pravo del civilnega prava. Prav zaradi navedenega je potrebno posamezne institute disciplinskega postopka razlagati skozi institute civilnega prava.

V sedmem odstavku 57. člena Zakona o obrambi je med drugim določeno, da se disciplinska odgovornost za pripadnike stalne sestave¹⁸ ugotavlja po postopku, v katerem se smiselno uporabljajo predpisi, ki veljajo za postopek pred sodišči, ki so pristojna za spore iz delovnih razmerij.

¹⁷ Bavcon, L., Šelih, A.: Kazensko pravo – splošni del, str. 46

¹⁸ V skladu z 8. točko 5. člena Zakona o obrambi je stalna sestava vojske formacija, ki jo sestavljajo poklicni pripadniki vojske, to so vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci ter civilne osebe, ki delajo v vojski, vendar civilne osebe ne opravljajo vojaške službe.

4.5 ZAKON O SLUŽBI V SLOVENSKI VOJSKI

Zakon o službi (Uradni list RS, št. 68/07, 58/08) v Slovenski vojski, je najvišji zakon z obrambo vojaškega področja in je bil sprejet julija 2007. Gre za izredno pomemben dokument, ki je v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih uredil področja vojaške službe, ki niso urejena v Zakonu o obrambi ter Pravilih službe v Slovenski vojski.

V splošnih določbah, natančneje v 4. členu, je določeno, da ima Slovenska vojska kodeks vojaške etike, ki ga je na 35 redni, seji dne 9. 7. 2009, sprejela Vlada Republike Slovenije. Na ta člen se navezuje tudi 6. člen zakona (načelo častnega ravnanja), ki pripadnikom¹⁹ zapoveduje, da se obnašajo v skladu z etičnim kodeksom.

Omenjeni zakon v 18. členu (načelo prepovedi izražanja intimnih čustev) navaja da, pripadnik med službenim časom in dejanskim opravljanjem vojaške službe, ne sme izražati intimnih čustvenih razmerij do drugih pripadnikov istega ali različnega spola na način, ki bi lahko negativno vplival na vojaško službo, odnose v njen in vojaško disciplino.

Zakon o službi v Slovenski vojski je eden redkih dokumentov s področja obrambe, ki (v 1. točki IV. poglavja Poveljevanje, natančneje v 31. členu Izvrševanje aktov vodenja in poveljevanja) nadrejenim zapoveduje preprečevanje »kakršnekoli oblike šikaniranja, diskriminacije, vključno z vsemi oblikami spolnega nadlegovanja ali ustvarjanja zastrašujočega, sovražnega, sramotilnega ali žaljivega okolja za podrejene, na podlagi njihovih osebnih okoliščin« (Zakon o službi v Slovenski vojski 2007). Isto poglavje v 34. členu prepoveduje poniževanje, sramotenje in žaljenje.

4.5.1 Pravila službe v Slovenski vojski

Glede na prvi odstavek 46. člena Zakona o obrambi predstavljajo Pravila službe v Slovenski vojski (Uradni list RS, št. 49-2918/96, s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju Pravila), akt vodenja v Slovenski vojski, ki ga sprejme Vlada RS. Zakon o obrambi v šesti alineji četrtega odstavka 57. člena določa, da pomeni odklonitev, neizvršitev ali nepopolna izvršitev sprejetega akta vodenja ali poveljevanja težjo disciplinsko kršitev, pomeni vsaka kršitev Pravil težjo kršitev vojaške discipline po Zakonu o obrambi.

Skladno s 1. členom Pravil le-ta urejajo pravice in dolžnosti vojaških oseb pri opravljanju vojaške službe, pravila njihovega ravnanja ter obnašanja med opravljanjem vojaške službe, odnose v službi, red v objektih, ki jih uporablja Slovenska vojska, delo in notranjo službo, stražarsko službo in alarmiranje ter vojaške slovesnosti in žalovanja.

Pravila veljajo za vse osebe, kadar opravljajo vojaško službo v Slovenski vojski. Takoj na začetku navedena pravila v desetem odstavku 6. člena določajo, da morajo vojaške osebe spoštovati osebnost, človekove pravice in temeljne svoboščine vsakega pripadnika Slovenske vojske, v skladu z ustavo in zakoni.

Tudi v Pravilih spolno nadlegovanje, šikaniranje, trpinčenje oziroma mobbing, kot tako ni omenjeno nikjer, je pa v drugem poglavju urejeno ravnanje, obnašanje in odnosi v Slovenski vojski. Konkretno obravnavano urejajo 22. člen (vojaške osebe ravnaajo in se obnašajo po splošnih moralnih načelih in načelih, ki izhajajo iz značilnosti vojaške službe ter vojaške

¹⁹ Pojmi kot poveljujoči, pripadnik, prijavitelj, osumljenec, kršitelj ter svetovalec-zaupnik se v nalogi uporabljajo v nevtralni obliki, tako za moški kot ženski spol.

etike), druga (vojaške osebe negujejo tovarištvo v enoti in moštvu), tretja (spoštujejo in upoštevajo pravice in dolžnosti drugih vojaških oseb) in četrta (s svojim zgledom in delom pozitivno vplivajo na podrejene in sotovariše) alineja 22. člena, prvi (pripadniki Slovenske vojske morajo biti častni, pošteni, korektni in realni ter ne prikrivajo nadrejenim in sotovarišem stanja v enotah v katerih so, niti razmer in situacije, v kateri se nahajajo) in tretji (pripadniki Slovenske vojske dosledno spoštujejo vojaško disciplino) odstavek 23. člena, 24. člen (vojaške osebe opravljajo službo v skladu s predpisi, pravili ter akti vodenja in poveljevanja), prvi (nadrejeni in podrejeni si medsebojno izražajo spoštovanje in medsebojno zaupanje, opustijo vse, kar bi slabilo povezanost vojaških oseb v vojaškem kolektivu) in četrti (čustvena razmerja, kot je ožje prijateljstvo, zunajzakonska in zakonska zveza in podobno, se med službenim časom ne smejo izražati in ne vplivati na opravljanje službe) odstavek 25. člena ter predvsem vse obsegajoči 28. člen (Vojaške osebe dosledno spoštujejo človekove pravice in temeljne svoboščine, načela mednarodnega vojnega in humanitarnega prava; vsako ravnanje v nasprotju s temi načeli je nečastno in v nasprotju z interesi Slovenske vojske in obrambo države).

4.5.2 Interni pravni akti

V Slovenski vojski je načelnik Generalštaba Slovenske vojske (v nadaljevanju NGŠSV) izdal Izjavo o ničelni toleranci v zvezi z nezaželenim ravnanjem v Slovenski vojski št. 007-1/2006-212 z dne 24. 10. 2006. Skladno z navedeno izjavo, temelji ravnanje pripadnikov Slovenske vojske na načelu ničelne tolerance, kar pomeni, da je vsakršno kratenje človekovega dostojanstva in integritete nevzdržno in nesprejemljivo. Nezaželeno je vsakršno ravnanje, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. Namen izjave je bil odpraviti vsakršno ravnanje, ki krati dostojanstvo ženskih in moških pripadnikov Slovenske vojske, kakor tudi dostojanstvo vseh drugih oseb, s katerimi pripadniki Slovenske vojske, pri izvrševanju svojih nalog, prihajajo v stik. V zvezi z navedenim je NGŠSV sprejel tudi ukaz o ravnanju pripadnikov v skladu z navedeno izjavo št. 007-1/2006-2006 z dne 24. 10. 2006, sprejet pa je bil tudi SOP št. 04-0101, ki ureja postopke v primerih domnevnega nezaželenega ravnanja v Slovenski vojski.

SOP št. 04-0101²⁰ pod nezaželeno ravnanje uvršča nedostojno, nezaželeno vedenje, šikaniranje, verbalno ali fizično agresivnost ter vse oblike spolnega nadlegovanja. Glede na to opredeljuje ravnanje, odnose in obnašanje vojaških oseb v Slovenski vojski, dolžnosti in odgovornosti, postopke in konkretna ravnanja vojaških oseb, da bi se zagotovilo spoštovanje načela zakonitosti, varstva človekovi pravic in svoboščin ter zaščita človekovega dostojanstva. Cilj navedenega SOP-ja je preprečiti kakršnokoli obliko diskriminacije ter zagotoviti, da bi se pravočasno in učinkovito izvedli postopki in ukrepi v primeru zaznave nezaželenega vedenja. SOP se uporablja za vse in povesod, torej ne ločuje med opravljanjem vojaške službe v Republiki Sloveniji oziroma tujini, med opravljanjem vojaške službe in izobraževanjem ali usposabljanjem oziroma drugih aktivnosti, izhaja pa iz temeljnega načela, da ravnanje pripadnikov Slovenske vojske temelji na ničelni toleranci. Naveden SOP podaja ukrepe preprečevanja nezaželenega ravnanja:

- informiranje in osveščanje pripadnikov,
- usposabljanje poveljujočih,
- imenovanje svetovalcev-zaupnikov.

Na tem mestu bi podrobneje omenila svetovalce-zaupnike; ti bi naj nudili podporo tako prijavitelju nezaželenega ravnanja, kot osumljencu v primeru suma nezaželenega ravnanja v

²⁰ Na tem mestu povzemam le bistveno, celotni SOP št. 04-0101 je priloga naloge.

Slovenski vojski. Za svetovalca-zaupnika je primeren pripadnik, ki uživa zaupanje med zaposlenimi, njegova naloga pa je, da prijavitelja posluša, informira o politiki proti nezaželenemu ravnanju v Slovenski vojski in o postopkih, ki so mu v zvezi s tem na voljo, svetuje, spremlja in pomaga pri korakih, ki jih je potrebno storiti v procesu reševanja problema.

Pri tem se pojavljajo določeni pomisleki glede imenovanja zaupnikov. Glede na opis nalog zaupnikov, je le-te potrebno temeljito usposobiti. Obvladati morajo namreč tako znanje iz prava kot psihologije, hkrati pa morajo imeti čut za sočloveka; nekaj kar bo v enotah verjetno težko zagotoviti. Mislim, da se bo morebitna žrtev najprej zaupala osebi kateri zaupa, te pa so v prvi meri partner, starši, brat, sestra....Nikakor ne gre pričakovat, da se bo žrtev zaupala osebi-zaupniku, kateri ni usposobljen za tovrstno delo, niti nima ustreznega znanja s področja psihologije, prava, sociale ter osnov komuniciranja z žrtvijo.

SOP določa obveznost poveljujočih, da z njegovo vsebino seznanijo vse pripadnike v Slovenski vojski, le-ti to potrdijo s svojim podpisom. Na ta način je zagotovljeno, da eventuelne žrtve nezaželenega ravnanja, priče takega ravnanja in tisti, ki se jih o takem ravnanju obvesti, že vnaprej vedo, kaj storiti. Na ta način se zagotovi pravočasnost ter ustreznost ukrepov. Velika odgovornost je na poveljujočih, le-ti morajo, ob prijavi nezaželenega ravnanja, kot prvo prizadevati za ustrezno zaščito tako žrtve, prijavitelja kot osumljenca²¹. Predvsem morajo preprečiti viktimizacijo²² žrtve oziroma prijavitelja. Hkrati se obvesti pristojni organ vojaške policije. Poveljujoči imenuje komisijo, ki opravi predhodno notranjo preiskavo, pri tem pa mora biti zagotovljeno spoštovanje vseh vpletenih. Preiskava komisije²³ mora biti hitra, nepristranska in objektivna, o svojih ugotovitvah pa mora sproti obveščati poveljujočega. V primeru, da komisija potrdi sum nezaželenega ravnanja, je poveljujoči nemudoma dolžan podati predlog za uvedbo disciplinskega postopka zoper kršitelja.

Poveljujoči na ravni bataljona, njemu enake ali višje enote, je do zaključka dela komisije, oziroma dokler je to potrebno, dolžan žrtev nezaželenega ravnanja umakniti iz njenega delovnega okolja.

V primeru neutemeljene prijave, torej ko je bila vložena prijava nezaželenega ravnanja, z namenom škodovanja drugi osebi, se zoper prijavitelja uvede disciplinski postopek po veljavnih predpisih. Le-ta se uvede tudi zoper pripadnika, ki bi šikaniral ali se maščeval osebi, ki je prijavila primer nezaželenega ravnanja.

Novela Kazenskega zakonika, leta 2008 je v Republiki Sloveniji v 197. členu kot kaznivo dejanje sankcionirala tudi mobbing, in sicer ga imenuje šikaniranje na delovnem mestu. V zvezi s tem je treba razlagati tudi sprejem Izjave o ničelni toleranci trpinčenja in šikaniranja na delovnem mestu št. 812-2/2009-1 z dne 16. 2. 2009 in Ukaz o ravnanju pripadnikov v skladu z izjavo o ničelni toleranci trpinčenja in šikaniranja v Slovenski vojski št. 812-2/2009-3 z dne 2. 3. 2009.

Namen izjave je preprečiti motnje v delovnem okolju, ki se kažejo kot sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadrejenimi, ki lahko, če se ponavlja ali poteka kontinuirano, žrtvam povzroči resne socialne, psihične in fizične zdravstvene težave. Poudariti je treba, da gre torej za dolgotrajno izpostavljenost negativnemu in agresivnemu vedenju psihične narave. Izjava eksplicitno navaja dejanja, ki se jim izogibamo in jih preprečujemo:

²¹ Domneva nedolžnosti osumljenca dokler se ne dokaže njegova odgovornost.

²² Preprečevanje žaljivega pisanja ali pošiljanja spornih sporočil, šikaniranje, obrekovanje, širjenje govoric, odvzemanje nalog ter dajanje nesmiselnih nalog zoper zdravje.

²³ Sestavljena je iz vsaj treh članov, predstavnika poveljstva enote, predstavnika enote, ter osebe po izbiri poveljujočega.

- dejanja, povezana z delom, kot so spreminjanje delovnih nalog na negativen način ali oviranje pripadnika pri izpolnjevanju le teh,
- socialna izolacija pripadnika (prekinitev komunikacije s pripadnikom, izločitev iz družbenih dogodkov...),
- osebni napadi ali napadi na pripadnikovo zasebno življenje (zasmehovaje, žaljive opazke..),
- verbalne grožnje ter kritiziranje, vpitje ali sramotenje v javnosti,
- širjenje govoric.

Ob zaznavi navedenih oblik ravnanj se izvedejo postopki in sankcije skladno s splošnimi predpisi ter akti vodenja ali poveljevanja. Poudariti je treba, da se vsa ravnanja psihičnega nasilja ali šikaniranja pri opravljanju dolžnosti, obravnavajo kot sum storitve kaznivega dejanja. Dolžnosti zaupnika (podpora vsem vpletenim, obveščanje neposredno nadrejenega osumljenca ter vojaške policije o sumu psihičnega nasilja oziroma šikaniranja), prič, poveljujočih ter komisije, ki jo imenuje poveljnik bataljona, njemu enake ali višje enote, so bile navedene že zgoraj in jih na tem mestu ne bom ponavljala, poudarila bi edino dolžnost žrtve, da mora jasno zahtevati od storilca, da z nezaželenim ravnanjem neha, če se pa le-to ne neha, mora žrtev o tem zbirati dokaze. Lahko se zaupa zaupniku, neposredno nadrejenemu, ob vpletenosti slednjega v nezaželeno ravnanje, pa je dopustno tudi poročanje višje nadrejenemu, ki je dolžan ukrepati skladno s splošnimi predpisi. Žrtev lahko zahteva tudi premestitev v drugo enoto.

V zvezi z navedenim je bil sprejet tudi SOP št. 05-0004: Postopki v primerih domnevnega trpinčenja in šikaniranja v Slovenski vojski št. 804-116/2009-2 z dne 1. 3. 2009. SOP določa postopke v primerih domnevnega trpinčenja in šikaniranja v Slovenski vojski. Pri tem opredeljuje ravnanje, obnašanje in odnose pripadnikov v SV, dolžnosti in odgovornosti, iz katerih je mogoče prepoznati ti dve obliki nezaželenega ravnanja.

V tem poglavju navedeni interni pravni akti v Slovenski vojski predpisujejo postopke in ravnanja pripadnikov v primeru, ko se nezaželeno ravnanje v kakršni koli obliki pojavi, pri tem pa se poslužujejo metode osveščanja pripadnikov, s ciljem, da do nezaželenega ravnanja sploh nebi prišlo, če se pa le-to pojavi, pa da se zagotovijo učinkoviti, ustrezni in pravočasni ukrepi in postopki skladno s splošnimi predpisi.

5 PREDLOGI ZA REŠEVANJE OZIROMA PREPREČEVANJE MOBBINGA

Problematika mobbinga ter njegovo reševanje je zelo kompleksna tema. Ko gre za pristop in poskus reševanja konkretnih primerov, je bistvenega pomena, da so žrtve pripravljene sodelovati in pričati o svojih tegobah, ki so jih doživele na delovnem mestu. Ker pa običajno želijo žrtve ostati anonimne, se lahko pojavijo težave pri reševanju primera (www.id.gov.si).

Zaposlene v SV je potrebno kljub SOP-ju o tem obveščati, še posebno o njihovih splošnih delavskih pravicah kot tudi možnostih, ki jih imajo na voljo, ko dejansko postanejo žrtev mobbinga, kam naj se v tem primeru obrnejo in jim zagotoviti, da ne bo negativnih sankcij, če bodo primer mobbinga prijavile.

5.1 PREVENTIVNO DELOVANJE PROTI MOBBINGU V SLOVENSKI VOJSKI

Izvedeni naj bi bili naslednji ukrepi:

1. Spremembe stila vodenja; vsi vodilni kadi bi morali biti ozaveščeni o mobbingu. Da bi lahko oblikovali stil vodenja v duhu zaščite pred mobbingom, bi lahko uvedli na primer ocenjevanje vodilnih s strani podrejenih.
2. Zavarovanje socialnega položaja posameznika; ob kolektivnih pravicah bi morale biti zaščitene tudi pravice posameznika, ki nima enakega mnenja kot večina. Potrebno bi bilo organizirati primerno pritožbeno strukturo. (Tkalec, 2006, str. 10)
3. Možnost pravne pomoči in nudenje psihološke pomoči.

5.2 PREDLOGI ZA REŠEVANJE MOBBINGA V SLOVENSKI VOJSKI

Če bo Slovenska vojska želela biti uspešna v prihodnosti, bo morala imeti naslednje lastnosti:

- Usmerjenost k akciji – hitrejše, boljše odzivanje na inovacije in spremembe. Pri ravnanju z ljudmi je potrebno iskati organizacijske rešitve, takšne, ki bodo povzročile zadovoljstvo zaposlenih in njihovo uspešnost pri delu.
- Individualna orientiranost – tu je obvezno obravnavati vsakega zaposlenega kot človeka – posameznika ter ponuditi programe, ki bodo izboljšali delovno zadovoljstvo in morale vsakega posameznika.
- Usmerjenost k sodelovanju zaposlenih – kombiniranje posameznikov v ustrezne delovne skupine, pri čemer bo odličnost delovnih skupin pomembnejša od odličnosti posameznikov.
- Globalna usmerjenost – profesionalno vodenje organizacije, ki ljudi obravnava kot enakovredne ne glede na čin, status, spol, s spoštovanjem in občutkom do kulturnih razlik.
- Preventivno preprečevanje nasilja, nadlegovanja, trpinčenja oziroma mobbinga.
- Nadzorovanje situacije (Lipičnik, 1998).

Težave se ponavadi rešujejo, ko se problem pojavi, preventivne dejavnosti pa izostajajo. Zaposleni pogosto nimajo informacij, kaj lahko storijo v primeru mobbinga (kljub seznanjenosti z izjavo o preprečevanju mobbinga, kjer izjavljajo da bodo v času službovanja v Slovenski vojski ravnali v skladu s to izjavo), kar pa nasilje še podaljšuje in pogloblja. Pomembno je, da so vsi zaposleni seznanjeni, katero vedenje spada v okvir profesionalnega

in etičnega obnašanja. Vsako vedenje, ki pa je zunaj tega okvirja, mora biti sankcionirano s strani mehanizmov, ki jih je potrebno vzpostaviti. Za zaposlene bi lahko organizirali redno izobraževanje na temo mobbing, ter na druge načine osveščali zaposlene o sprejemljivih načinih obnašanja.

Strokovnjaki, ki so v slovenski vojski odgovorni za razvoj človeških virov, bi morali določati kodeks etike in profesionalnega vedenja na nivoju celotne organizacije ter načrtno vzpodbujati etično ravnanje vseh zaposlenih in sistematično preprečevati ter sankcionirati neetično vedenje.

Nepravilno ukrepanje je lahko vzrok pomanjkanja znanja in izkušenj glede nastajanja nasilnega vedenja na delovnem mestu, zato se reševanju konfliktnih situacij raje izognejo.

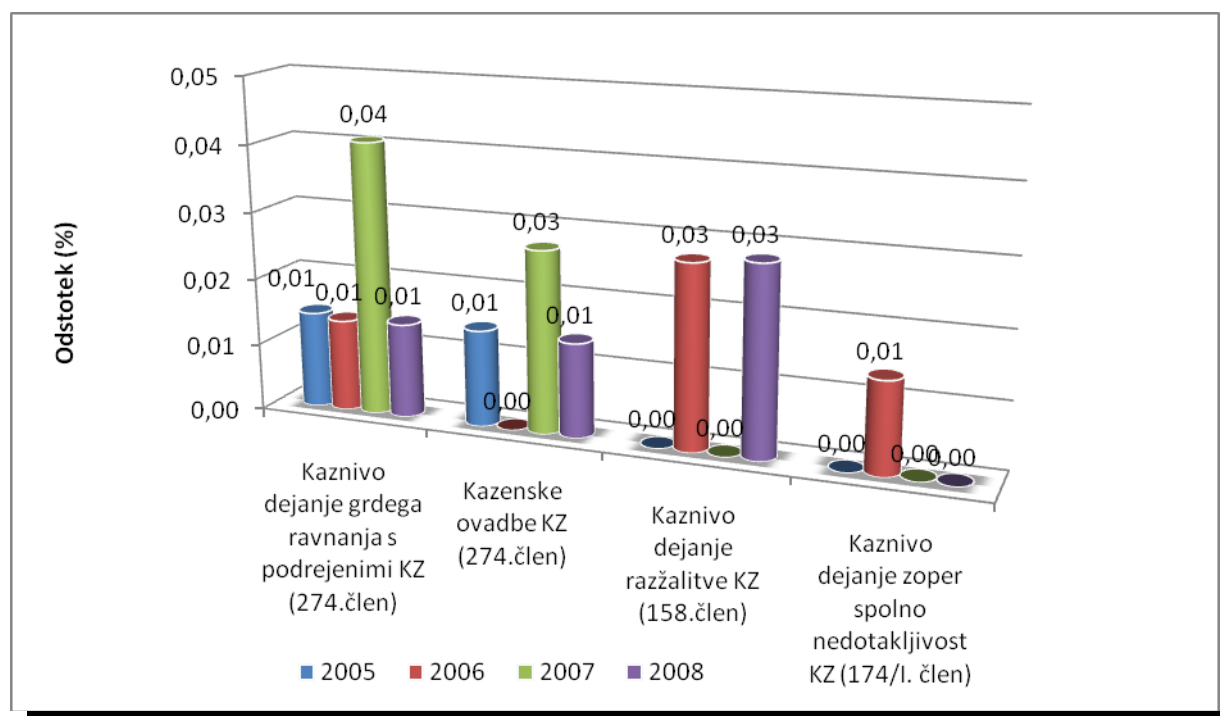
6 PRIMERJALNO STATISTIČNI PREGLED PRIMEROV MOBBINGA V SLOVENSKI VOJSKI

Kadar gre za motenje v delovnem okolju, lahko govorimo o trpinčenju in šikaniranju (mobbingu). Gre za pojave, ki se kažejo kot sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadarjeni, ki lahko, če se ponavlja ali poteka kontinuirano, povzroči resne socialne, psihične in telesne zdravstvene težave.

Gre za dejstvo, da je pojav mobbinga v Slovenski vojski aktualna problematika že nekaj časa, zato je bila meseca maja poslana anketa²⁴ na Ministrstvo za obrambo (Obveščevalno-varnostna služba (v nadaljevanju OVS) in na Generalštab Slovenske vojske (Združeni sektor za kadre, (v nadaljevanju ZSK)).

Pri omenjenih anketah je potrebno poudariti, da sem iz OVS-a v 15 dneh prejela odgovore na poslano anketo. Na anketo, katero sem prav tako meseca maja poslala na ZSK, sem s strani slednjega prejela odgovor, da mi ne morejo posredovati zahtevanih podatkov brez soglasja s strani Poveljstva za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (v nadaljevanju PDRIU) ter da ne vodijo evidenc za kazniva dejanja mobbinga, sicer pa mi je bilo še sporočeno, da mobbinga v SV ni, oziroma ga je tako malo, da sploh ne vodijo evidence o pojavu slednjega. Kljub pridobljenemu soglasju²⁵ PDRIU, zelenih podatkov, s strani ZSK, nisem prejela. Na podlagi navedenega bom prikazala število prijav nezaželenega ravnanja, trpinčenja, šikaniranja (mobbing) v Slovenski vojski za obdobje zadnjih petih (5) let, upoštevajoč pri tem podatke, posredovane iz OVS-a.

Tabela 3: Število prijav nezaželenega ravnanja, trpinčenja, šikaniranja (mobbing) v Slovenski vojski za obdobje zadnjih petih let, glede na število zaposlenih. (OVS)



²⁴ Anketa priložena v prilogi

²⁵ Odobritev podatkov s strani PDRIU priloženo v prilogi

Statistični podatki pridobljeni iz OVS-a kažejo, da se je število kaznivega dejanja grdega ravnanja s podrejenimi (KZ 274. člen) povečalo v letu 2007, kjer beležijo 3 poročila, po eno poročilo je bilo podano v letih 2005, 2006 in 2008. Na podlagi tega so bile vložene kazenske ovadbe, in sicer v letih 2005 in 2008 po ena ovadba, dve ovadbi v letu 2007. Iz tega lahko sklepamo, da grdega ravnanja s podrejenimi v SV ne poznamo ali pa ga nočemo sploh prepoznati, kaj šele prijavljati in se s tem izpostavljati, kar ima lahko posledice pri napredovanju.

Za kaznivo dejanje razžalitve (KZ 158. člen) sta bili podani dve kazenski ovadbi v letih 2006 in 2008. Vzrok temu lahko pripišemo strahu pred nadrejenimi, kar pa ima za posledico molčanje žrtve in odločitev, da se kaznivega dejanja razžalitve ne prijavi. Bistven problem pri vsem tem pa je vsekakor dokazni postopek, saj je razžalitev pogosto prikrita in je težko, če ne že nemogoče, pridobiti konkretne dokaze o njegovem izvajanju.

Za spolno nedotakljivost (KZ 174/I) je bila podana ena kazenska ovadba v letu 2006. Pri tem se postavlja vprašanje ali spolnega nadlegovanja v SV ni, ali pa ga je ogromno in to zato, ker žrtve ne zberejo dovolj poguma, da storilca prijavijo.

7 SKLEP

Moderno delovno okolje se spreminja, tempo dela postaja hitrejši, učinkovitost in uspešnost dela pa je vedno bolj odvisna od sodelovanja z drugimi, od socialne interakcije, ki pridobiva na pomenu do te mere, da jo lahko prištevamo med orodja za delo.

Varno delovno okolje, ki ščiti posameznikovo dostojanstvo, ga ne diskriminira, preprečuje vse oblike mobbinga, šikaniranja, ter primerno reagiranje, ko do pojava pride, je osnovna pravica vsakega zaposlenega. To pravico je potrebno še posebej izpostaviti v organizacijah, ki so zaradi narave dela, delovnega okolja in odnosov med zaposlenimi, nekaj posebnega. Oborožene sile predstavljajo unikatno organizacijo, v kateri vladajo hierarhični odnosi, za vojaka pomembno (moški) osnovno vrednoto pa predstavlja kohezija ter zagotavljanje njenega obstoja.

Poznamo več vrst nasilja, eno od teh je čustveno in psihološko nasilje na delovnem mestu, ki ga z angleškim izrazom imenujemo mobbing. Gre za prefinjeno in domišljeno obliko terorja (poleg klasičnega verbalnega in spolnega nasilja), s katerim je mogoče psihično, čustveno, socialno, informacijsko in poslovno onemogočiti sodelavca. Prihaja do sistematičnih napadov na eno osebo, ki se ponavljajo, žrtev pa je pri tem v podrejenem položaju. Če gre za mobbing, se morajo napadi dogajati vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev (Brečko, 2003). Najpogostejše žrtve sistematičnega psihičnega nasilja so posamezniki, ki s svojo inteligenco, sposobnostjo, kreativnostjo in predanostjo izstopajo pri delu.

Zaradi mobbinga se radikalno poslabša delovna klima v organizaciji, motivacija in produktivnost se zmanjšata, ljudje so manj kreativni in fleksibilni, zaradi česar se zmanjša inovativnost. Poviša se fluktuacija, stopnja notranjih odpovedi je visoka, kar povzroči visoko stopnjo absentizma. Mobbing lahko prizadene vsak nivo organizacijske hierarhije, bolj zaskrbljujoče pa je, da je mobbing pogosto le vrh ledene gore problemov znotraj sistema v organizaciji oziroma le simptom globljih težav (Tkalec, 2006).

Ko mobbing prizadene organizacijo, je gotovo, da bodo stroški, merjeni s produktivnostjo, moralo, človeškim trpljenjem in denarjem, zelo visoki. Timsko delo postane oteženo in ljudje se vedno manj posvečajo ciljem in nalogam organizacije in vedno bolj internemu manevriranju in taktikam preživetja (Tkalec, 2006).

Prvi povod, ki vodi v psihično nasilje na delovnem mestu, obsega zavestno prikrivanje določenih informacij in monopol nad informacijami. Domnevno je prikrivanje informacij večje na višjih ravneh poveljevanja in vodenja kakor na nižjih, vendar to ni pravilo. Vojaki na vseh ravneh prikrivajo informacije pred drugimi, vojaške ustanove pa pred civilno družbo. To delajo zaradi občutka pomembnosti, včasih zaradi neznanja o strokovnih zadevah in strahu, da bi vedenje drugih o zadevah, ki so za njih pomembne, ogrozilo njihov službeni položaj. Drugi povod obsega cinično in zavistno vedenje ter hipokrizijo posameznih vojakov (častnikov, podčastnikov in vojakov) ter uradnikov, ki so delovno povezani z vojsko. Gre za primer neskladja med načelnim zavzemanjem za človekove pravice, etičnim ravnanjem v vojski in kršenjem teh pravic s sebičnim ravnanjem posameznih poveljnikov, ki jih vodijo ozki, pogosto tudi pridobitniški interesi. Posmehljivo vedenje, pomeni preziranje splošno veljavnih vrednot in posmehljivost do drugih sodelavcev. Posmehljivost je taktika neiskrenega sprenevedanja in osebnostne vzvišenosti. Hipokrizija ali hinavščina posameznika se kaže kot ustvarjanje vtisa osebnosti in nepogrešljivosti na delovnem mestu. Pogosto za vojaka, ki želi zamenjati delovno mesto, trdijo, da je nepogrešljiv ter nenadomestljiv, in ga ovirajo pri tem, da bi napredoval ali spremenil delovno mesto. Hipokritsko vedenje je še posebno značilno za ustanove, torej uradnike, ki odločajo o kadru, in za posamezne državne uradnike v postopkih z drugimi uradniki ali strankami - državljani, ki prihajajo v odnos z

državnim organom. Nazor hipokritskega poveljnika, vojaka ali uradnika, ki kadruje v vojaški ustanovi, je prepojen z občutkom biti pomemben, zato drugi ljudje v njegovi zavesti nastopajo kot radovedni in zvedavi predrzneži. Med njim in ljudmi je globok prepad, posebej poudarja Lampe v knjigi Karakterologija (Arnejčič, 2009).

Ena izmed osrednjih komunikacijskih značilnosti v vojaški organizaciji je ukazovanje. Z ukazom se ohranja učinkovitost, ki temelji na disciplini, hierarhiji in poslušnosti. Negativne učinke ukazovanja v vojski lahko razbremenimo s pogovorom ali dialogom. Pogovor v vojaški organizaciji opredeljujem kot izmenjavo mnenj o stvareh, pri katerih si podrejeni med seboj, podrejeni in nadrejeni vojaki, prizadevajo doseči soglasje ali sporazum. Pogovor je zato pozitivno dejanje komunikacije. Stranki, osebnosti ali strani v pogovoru po navadi utemeljeno predstavljata svoja stališča. Pogovor lahko poteka ob pogoju, da sta sogovornika strpna in pripravljena poslušati kritična stališča drugega. Nasprotje pogovora je monolog. Monolog na tem mestu pojmem ekspresivno, kot govorjenje sebi, glasno ali tiho. Po navadi označujemo za monologe tiste nastope ali izpovedi posameznikov, ki niso pripravljene prisluhniti sogovorniku iz različnih razlogov. Takrat je komunikacija motena. Stanje, ki nastane, lahko vodi v prekinitev komunikacije, posredno komunikacijo z uporabo posrednika ali v prekinitev komunikacije, spor in sovražnost, največkrat v obliki psihičnega nasilja ali trpinčenja. Žrtev trpinčenja je ponižana, trpi in se boji negotovosti, kdaj ter kje bo tarča napadov, kdaj bo izločena iz skupine. Vojaki se pogosto bojijo druženja, da ne bi tudi sami postali žrtve. Vojak se vedno znova sprašuje, »koliko notranje trdnosti premorem, da vzdržim psihične pritiske nadrejenega«. Vojaški psihologi se strinjajo, da vojska zanima tudi patološke in nasilne osebnosti, zato je zelo pomembno, da se te prepozna in izloči že med psihološkim izborom za vstop v vojaško strukturo. Narava vojaških nalog vpliva na oblike psihičnega nasilja, ki so bolj dramatične od tistih v civilnem življenju. Za krepitev odkritega empatičnega, sodelovalnega pogovora v vojaški organizaciji, so potrebne osebnosti, ki imajo srčno kulturo, odprt um, pogum, profesionalno zavest in samozavest v aktivnem odnosu s sodelavci (Arnejčič, 2009).

Po pregledu slovenske zakonodaje, ki posredno ali neposredno obravnava mobbing, lahko poudarim, da je pravna podlaga, v zvezi s psihičnim nasiljem na delovnem mestu, dobro urejena. Ustava Republike Slovenije v 34. členu zagotavlja vsakomur pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Če so bile kršene posameznikove človekove pravice ali svoboščine, gre za kaznivo dejanje.

Nadrejeni le redko kdaj ne opazijo pojavov mobbinga v svojem delovnem okolju, največkrat jih sami celo spodbujajo. Pri tem pa kršijo 34. člen ustave (določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti) in 44. člen ZDR (določa, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi njegovo zasebnost). Delodajalec delavca ne sme žaliti ali se do njega nasilno vesti. Če delodajalec, kljub opozorilom delavca, ne prepreči takega ravnanja od strani drugih delavcev, ima delavec pravico do odškodnine. Kršitve delodajalčevih obveznosti v zvezi z varovanjem delavčeve osebnosti, so sankcionirane tudi z določbami ZDR.

V skladu z novim KZ je mobbing tudi kaznivo dejanje, in sicer ga KZ poimenuje šikaniranje na delovnem mestu. Člen 197 inkriminira povzročitelja mobbinga, fizično osebo ali osebe, ki stojijo za ravnanjem spolnega nadlegovanja, psihičnega nasilja, trpinčenja ali neenakopravnega obravnavanja. Za storilce tega kaznivega dejanja je zagrožena zaporna kazen do dveh let. ZObr govori v 12. točki četrtega odstavka 57. člena o kaznivem dejanju, storjenem na delu ali v zvezi z delom. Kot takega ga obravnava, kot težjo kršitev vojaške discipline. Pri mobbingu gre torej za kaznivo dejanje, ki hkrati predstavlja težjo kršitev vojaške discipline, ki jo bo disciplinski organ ugotavljal v disciplinskem postopku, v primeru ugotovitve odgovornosti kršitelja, pa le-tega ustrezno sankcioniral skladno z ZObr. Neodvisno od tega bo zoper osumljenca stekel tudi civilni kazenski postopek, kjer bo njegovo

krivdo ugotavljalo pristojno sodišče. Na podlagi navedenega, potrjujem hipotezo, saj je mobbing kot tak kaznivo dejanje in obenem disciplinska kršitev.

Menim, da zakonodaja v Sloveniji v primerjavi z zakonodajo posameznih držav članic EU zadostuje za zaščito delavcev pred pojavi mobbinga ter je dobra podlaga tudi za ukrepanje države oziroma delovne inšpekcije. Zakonodajo pa bo treba dopolniti tako, da bo denarno kaznovan tudi povzročitelj mobbinga, ne zgolj delodajalec kot institucija. V javni upravi bi le s kaznovanjem delodajalca naredili škodo, saj bi se kazni plačevale iz sredstev proračuna, posameznik, bodisi sodelavec ali nadrejeni, pa bi ostal nekaznovan (Mlinarič, 2006).

Na podlagi primerjalno - statističnega pregleda primerov mobbinga v SV ne morem potrditi in prav tako ne zavreči hipoteze, da mobbinga v SV ni, oziroma ga je zanemarljivo malo. Zajeti so samo statistični podatki s strani OVS-a, kar pa je premajhen vzorec, da bi lahko posploševala na celotno SV. Dovolj je informacija, da je bilo kar nekaj nalog napisanih na temo mobbinga v SV, naloge pa so nedosegljive zaposlenim v SV, kaj šele za javnosti. Se morda v njih skrivajo zaskrbljujoči podatki, kateri imajo stopnjo vojaške tajnosti?

Kje so torej vzroki, ko pa ugotavljamo, da zakonska podlaga določila za sodno zaščito pred mobbingom zadostujejo? Vzrokov je lahko več. Pripadniki nemalokrat sploh ne dojamejo, da so postali žrtev mobbinga, še bolj verjetno je, da se bojijo maščevanja nadrejenih. Dejstvo je, da se tudi ozaveščene žrtve mobbinga bojijo, da bo po sodnem sporu njihovo življenje še težje. In zato molčijo!

8 LITERATURA

7.1 Članki v revijah oziroma zbornikih

1. ARNEJČIČ, Beno. Psihično nasilje v vojski. *Revija Slovenska vojska*. 2009, Leto XVII, št. 11.
2. BAKOVNIK, Rajko. Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga. *Industrijska demokracija*. 2006, 12 (december), stran 3–5.
3. BREČKO, Daniela. Mobbing - psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu: simptom stalnih sprememb sodobne komunikacijske družbe. *HRM*. 2003, 1 (september), stran 62–64.
4. BREČKO, Daniela. Mobbing - Psihoteror tekmovalne družbe. *Industrijska demokracija*. 2006 12 (december), stran 12–18.
5. CONFIDENTI, D. Pojav mobbinga kot posebne vrste šikaniranja v Slovenski policiji. *Dnevi Varstvoslovja*. 2006, VII, Fakulteta za varnostne vede, Ljubljana, str. 343 – 354.
6. CVETKO, A. Mobbing posebna vrsta šikane na delovnih razmerjih. *Podjetje in delo*. 2003, Ljubljana, številka 5, str. 895.
7. ČUJOVIČ, Vojko. Mobing v zakonu. *Dnevnik*, 2008, 2. februar, stran 18.
8. KOSTELIĆ-MARTIĆ, A. Psihično nasilje na delovnem mestu. *HRM*. 2007, 15 (februar), str. 26-32.
9. MLINARIČ, Pavla. Mobing. *Pravna praksa*. 2006, letnik 25, št. 12, stran 19-21.
10. MLINARIČ, Pavla. Zastrašujoč pojav mobbinga tudi v Sloveniji - kaj pa sveti delavcev? *Industrijska demokracija*. 2006c, 11 (november), stran 4–8.
11. MLINARIČ, Pavla. Zaščita pred mobingom - ko služba postane pekel. *HRM*. 2007, 15 (februar), stran 34–38.
12. TKALEC, Lea. Mobbing - psihoteror na delovnem mestu. *Industrijska demokracija*. 2006, 12 (december), stran 6–11.

7.2 Samostojne publikacije

1. LEYMANN, H. *Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz*, Rohwolt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek. 1993.
2. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*, 1994, str. 1351

7.3 Pravni viri

1. KRAŠOVEC, Darko. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Ljubljana, 2008, Založniška hiša Primath.

2. BAVCON, L., Šelih, A.: Kazensko pravo – splošni del. Ljubljana 1991, str. 46

7.4 Internetni viri

1. Članek dobljen na www.mobbing.si (5. 6. 2009)
2. Članek dostopen na www.pozicija-zenska.blogspot.com. (27. 5. 2009).
3. Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2007): *Pogosta vprašanja in odgovori*. Dostopno na http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/2_varstvo_dostojanstva_na_delovnem_mestu/trpinčenje_na_delovnem_mestu_mobbing/ (5. 7. 2009).
4. Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2007): *Pogosta vprašanja in odgovori*. Dostopno na http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/2_varstvo_dostojanstva_na_delovnem_mestu/trpinčenje_na_delovnem_mestu_mobbing/ (5. 5. 2009).
5. Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2008): *Delvnopravni pogled inšpekcijskega nadzora v zvezi z nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu*. Dostopno na http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/Gradivo_o_mobbingu_z_vidika_delovnega_prava.pdf (6. 7. 2009).
6. Inšpektorat RS za delo (2008): *Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu*. Dostopno na http://www.id.gov.si/si/javne_objave/konference_irsdc/c17020%20%20,%2018 (20. 5. 2009).
7. *Kazenski zakonik (KZ)*. Ur. list RS 55/2008. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200495&objava=4208> (25. 6. 2009).
8. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2007): *Zdravi na delovnem mestu*. Dostopno na <http://www.cilizadelo.si/default-30510.html> (24. 5. 2009).
9. Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije (2008): *Predlog Kazenskega zakonika (EVA 2007-2011-0012) – Novo gradivo št. 5*. Dostopno na http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/2005/PDF/zakonodaja/2008_01_16_predlog_KZ.pdf (20. 6. 2009).
10. PETRIČEK, Tatjana (2008): *Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu*. Dostopno na http://id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/petricek.pdf (27. 5. 2009).
11. PETRIČEK, Tatjana (2008): *Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu*. Dostopno na http://id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/petricek.pdf (18. 5. 2009).
12. ROBNIK, Sonja in Irena Milanovič (2008): *Trpinčenje na delovnem mestu: rezultati raziskave Sindikata bančništva Slovenije in priporočila za delodajalce*. Ljubljana: Sindikat bančništva Slovenije. Dostopno na http://www.sbs.si/Knjiznica/Mobbing_brosura.pdf (5. 6. 2009).

13. TOŠ ZAJŠEK, Andreja (2008): *Spremembe Zakona o delovnih razmerjih in trpinčenje (mobbing)*. Dostopno na http://training.itcilo.org/actrav/courses/2007/A451529_web/resources/GIT.ppt (15. 6. 2009).
14. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. list RS 33/1991. Dostopno na http://www.uradni-list.si/_pdf/1991/Ur/u1991033.pdf (20. 6. 2009).
15. VREZOVNIK, Barbara (2007): *Mobbing na sodiščih, vendar pod drugimi pojmi*. Dostopno na <http://64.233.183.104/search?q=cache:j0tAUr6Bl7wJ:zaposlitev.dnevnik.si/aktualno/%3Fn%3D434+aleksej+cvetko&hl=sl&ct=clnk&cd=8&gl=si> (24. 5. 2009).

SEZNAM TABEL

Tabela 1: Vzroki za mobbing.....	12
Tabela 2: Posledice mobbinga.....	13
Tabela 3: Število prijav nezaželenega ravnanja, trpinčenja, šikaniranja (mobbing) v Slovenski vojski za obdobje petih let glede na število zaposlenih. (OVS).....	27

PRILOGE

Priloga 1: SOP številka 04-0101 Postopki v primerih domnevnega trpinčenja in šikaniranja v Slovenski vojski.....	37
Priloga 2: SOP številka 05-0004: Postopki v primerih domnevnega trpinčenja in šikaniranja v Slovenski vojski.....	41
Priloga 3: Anketa poslana na Obveščevalno - varnostno službo.....	49
Priloga 4: Anketa poslana na Združeni sektor za kadre.....	50
Priloga 5: Podatki posredovani iz Obveščevalno – varnostne službe.....	51
Priloga 6: Soglasje za izdajo podatkov (PDRIU).....	52



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
Generalštab Slovenske vojske

HRANITI DO: _____ 20____ L
PRILoge: _____
DATUM: _____
PODPIS: _____

Številka: 804-116/2009-2
Datum: 1. 3. 2009

**SOP ŠTEVILKA 05-0004:
POSTOPKI V PRIMERIH DOMNEVNEGA TRPINČENJA IN ŠIKANIRANJA
V SLOVENSKI VOJSKI**

PRIPRAVIL:
AŽURIRANO:
ZVEZA:

Podsekretarka Ariadna Zaletel
1. 3. 2009

- A. Direktiva Sveta Evrope (89/391/EGS z dne 12. 6. 1989) - 5. člen določa, da je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje na vseh področjih, ki so v zvezi z delom.
- B. Evropska socialna listina (z dne 18. 10. 1961) - 26. členu zavezuje vse članice EU, da delavce zaščitijo pred negativnimi in žaljivimi dejanji.
- C. Ustava RS (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 23/03, 69/04, 68/06) - 14. člen.
- D. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07) - 41., 44. in 45. člen.
- E. Zakon o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 UPB1) - 52. člen.
- F. Zakon o službi v Slovenski vojski (Uradni list RS, 68/07) - 6., 10., 11., 15. in 18. člen.
- G. Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07-UPB-3, 65/08 in 69/08) - 15.a člen.
- H. Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 55/08) - 197. člen.
- I. Pravila službe Uradni list RS, št. 49/96, 111/00, 52/01 in 82/03) - 6., 21., 22, 23, 2526. 28. in 32. točka.
- J. Izjava o ničelni toleranci v Slovenski vojski, št. 804-116/2009-1 z dne 16.2.2009

1. UVODNA DOLOČILA

1. Slovenska vojska je postala s profesionalizacijo sodobna in dobro organizirana vojaška organizacija. Kot taka mora pripadnikom in pripadnicam (v nadaljevanju: pripadnik) zagotoviti ustrezno delovno okolje. Kadar gre za motnje v delovnem okolju lahko govorimo tudi o trpinčenju in šikaniranju (mobbing). Gre za pojave ki se kažejo kot sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadrejenimi, ki lahko, če se ponavlja ali poteka kontinuirano, povzroči žrtvam resne socialne, psihične in

Vojkova cesta 55, 1000 Ljubljana
Telefon: 01 471 22 11 , telefaks: 01 471 16 50, www.slovenskavojska.si, e-pošta: glavna.pisarna.gssv@mors.si
Identifikacijska št. za DDV: (SI) 47978457, MŠ: 5268923, TRR: 01100-6370191114

telesne zdravstvene težave. Gre torej za dolgotrajno izpostavljenost negativnemu in agresivnemu vedenju primarno psihične narave.

2. V Slovenski vojski so kakršne koli oblike negativnega ravnanja kot je trpinčenje in šikaniranje, nesprejemljive in zanje ni nobenega opravičila. S tem namenom določam ravnanje pripadnikov, ki bo zagotavljalo, da bo v vseh razmerah in okoljih, v katerih Slovenska vojska izvaja svoje naloge, tako ravnanje preprečeno.

2. NAMEN

3. Vsebina tega Standardnega operativnega postopka (v nadaljevanju SOP) v Slovenski vojski (v nadaljevanju SV) določa postopke v primerih domnevnega trpinčenja in šikaniranja v SV. Usmerjen je v preprečitev kakršnih koli oblik trpinčenja in šikaniranja, ki povzroči žrtvam resne socialne, psihične in telesne zdravstvene težave, katerega cilj je žrtev izključiti iz delovnega okolja, pri čemer ustvarja neprimerno ozračje v delovnem okolju, ki ga občutijo vsi zaposleni.
4. SOP opredeljuje ravnanja, obnašanje in odnose pripadnikov v SV, dolžnosti in odgovornosti, iz katerih je mogoče prepoznati ti dve obliki nezaželenega ravnanja. Predpisuje tudi postopke in konkretna ravnanja pripadnikov v primeru, da se tako ravnanje pojavi. Cilj SOP je preprečitev, da bi do trpinčenja in šikaniranja sploh prišlo, oziroma zagotovitev hitrih, učinkovitih, ustreznih in pravočasno izvedenih postopkov, kadar je do takih ravnanj prišlo.

3. ODNOSI IN VREDNOTE V SLOVENSKI VOJSKI

5. Odnosi v Slovenski vojski temeljijo na načelu spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter spoštovanju osebnosti ter na predpisanem hierarhičnem razmerju, na medsebojnem spoštovanju, zaupanju, doslednem spoštovanju človekovih pravic in svoboščin ter vljudnem in korektnem ravnanju. Odnosi temeljijo tudi na vzajemni pomoči, iskrenosti, solidarnosti, strpnosti, tovarištvu, timskemu delu in pripadnosti vojaškemu kolektivu. Pripadniki so med drugim dolžni utrjevati tudi tovarištvo, spoštovati pravice in dolžnosti drugih oseb. SV zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, pri čemer ne sme biti izpostavljen trpinčenju in šikaniranju.

4. KAKO PREPOZNAME TRPINČENJE IN ŠIKANIRANJE

6. Trpinčenje in šikaniranje je pojav, ki prizadene vse več delavcev, lahko ga poimenujemo z različnimi izrazi ("mobbing", "bullying", teroriziranje, viktimiziranje), za vsemi pa se skriva podoben pomen: sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadrejenimi, ki lahko povzroči žrtvam resne socialne, psihične in telesne zdravstvene težave. Ta dejanja se pojavljajo pogosto v daljšem časovnem obdobju. Gre torej za izpostavljenost negativnemu in agresivnemu vedenju primarno psihične narave, katerega cilj je izločitev in stigmatizacija posameznika.
7. Znaki trpinčenja in šikaniranja so lahko:
 - z delom povezana dejanja, ki lahko vključujejo spreminjanje žrtvinih delovnih nalog na negativen način ali oviranje žrtve pri izpolnjevanju teh nalog;
 - socialna izolacija, ki lahko vključuje prekinitev komunikacij z določeno osebo ali izločitev posameznika iz družabnih dogodkov v organizaciji;
 - osebni napadi ali napadi na posameznikovo zasebno življenje z zasmehovanjem, žaljivimi opazkami ter podobnim;
 - verbalne grožnje ter kritiziranje, vpitje ali sramotenje v javnosti;
 - širjenje govoric.

5. ZAŠČITA PRED TRPINČENJEM IN ŠIKANIRANJEM V SV

8. Ravnanje pripadnikov in pripadnic SV temelji na izjavi o ničelni toleranci do psihičnega nasilja in šikaniranja, ki opredeljuje, da je vsako psihično nasilje v Slovenski vojski organizacijski problem in ga je treba reševati tako, da ima vsak pripadnik pravico do spoštljivega odnosa. V skladu z to izjavo je dolžnost poveljujočih, da skrbijo za varovanje podrejenih pripadnikov in pripadnic SV ter drugih oseb pred kakršnim koli ravnanjem, ki ima elemente trpinčenja in šikaniranja.
9. Vsakršno ravnanje, ki ima znake trpinčenja in šikaniranja je nesprejemljivo. Pripadniki SV imajo pravico, da so v svojem delovnem okolju pred njim zavarovani, imajo pa tudi dolžnost, da sodelavce pred takim ravnanjem ščitijo in varujejo, ne glede na položaj storilca ali žrtve. Kakršno koli obliko trpinčenja in šikaniranja se v SV obravnava kot kršitev vojaške discipline, kar ima za posledico izrek enega izmed predvidenih disciplinskih ukrepov. Trpinčenje in šikaniranje je tudi kaznivo dejanje, za katerega je zagrožena kazen do treh let zopora.

6. POSTOPEK PRIJAVE DOGODKA

10. Vsako ravnanje v nasprotju s spoštovanjem osebnosti in človekovih pravic in temeljnih svoboščin je nečastno in v nasprotju z načeli delovanja Slovenske vojske, prav tako tudi v tretji točki navedeni primeri trpinčenja in šikaniranja. Pripadniki so dolžni o morebitnih primerih trpinčenja in šikaniranja poročati po liniji vodenja in poveljevanja. Pripadniki enot lahko poleg službene poti poročajo tudi preko vodnih zaupnikov. Vodne zaupnike izberejo pripadniki voda, vodni zaupniki pa med seboj izberejo četrtega zaupnika.
11. Zaupniki nudijo podporo žrtvi, kakor tudi domnevnemu storilcu. Imena zaupnikov so javno znana in dostopna vsem pripadnikom.
12. Zaupniki domnevno žrtev poslušajo, jo informirajo o postopkih, ki so v zvezi s tem na voljo, svetujejo, spremljajo in pomagajo pri postopkih, ki jih je potrebno storiti ob domnevnem psihičnem nasilju in šikaniranju.
13. Vse podatke in informacije, ki jih zaupnik pridobi v tej funkciji so zaupne in jih brez soglasja žrtve ne sme uporabiti v nikakršen namen ter jih je potrebno varovati v skladu z veljavnimi predpisi. Zaupnik o sumu psihičnega nasilja oziroma šikaniranja obvesti neposredno nadrejenega vojaški osebi, za katero obstaja sum, da ga je izvajala, vendar le s soglasjem žrtve. Ker je omenjeno ravnanje tudi kaznivo dejanje, mora zaupnik ali nadrejeni o sumu storitve kaznivega dejanja obvestiti tudi vojaško policijo.
14. Žrtev mora jasno zahtevati od storilca, da z nezaželenem ravnanjem neha; če se trpinčenje in šikaniranje ne nehata, zbira o tem dokaze. Lahko poišče pomoč pri zaupniku, ali pa poda uradno prijavo dogodka neposredno nadrejenemu, če pa je ta vpleten, je dopustno poročanje višje nadrejenemu, ki je dolžan ukrepati v skladu z veljavnimi predpisi. Žrtev lahko prosi tudi za premestitev.
15. Priče izvajanja psihičnega nasilja oziroma šikaniranja nad pripadnikom osebo, ki izvaja psihično nasilje oziroma šikaniranje, opozorijo na nesprejemljivo vedenje ter; o tem obvestiti zaupnika v enoti ali pa poročajo neposredno nadrejenemu, če pa je le ta vpleten, pa poročajo višje nadrejenemu.
16. Poveljnik bataljona, niemu enake ali višje enote, oziroma drugi vodilni delavci so dolžni, v primeru ko pride do prijave trpinčenja in šikaniranja, zagotoviti izvedbo postopkov v skladu z veljavnimi predpisi. Imenuje tričlansko komisijo, ki opravi notranjo preiskavo. Komisija lahko zaprosi za posredovanje podatkov vezanih na

domnevno psihično nasilje ali šikaniranje vojaško policijo. Komisija tekoče obvešča poveljujočega, ki jo je imenoval. Preiskava mora biti nepristranska, objektivna in hitra.

17. Če komisija potrdi sum domnevnega psihičnega nasilja oziroma šikaniranja, je poveljnik nemudoma dolžan podati predlog za uvedbo disciplinskega postopka zoper osumljeno osebo. Istočasno je dolžan zaščititi žrtev in storilca, dokler ni ugotovljena njegova krivda, če je potrebno tudi tako, da storilca ali žrtev začasno umakne iz delovnega okolja, oziroma enote.
18. Poveljujoči je dolžan zagotoviti, da je oseba, ki je prijavila psihično nasilje oziroma šikaniranje obveščena o izvedenih dejanjih, ki so sledila njeni prijavi.
19. Proti pripadniku, ki namenoma vloži lažno prijavo z namenom, da bi škodoval drugemu pripadniku, se uvede disciplinski postopek zaradi kršitve vojaške discipline po 7. oziroma 10. alineji četrtega odstavka 57. člena Zakona o obrambi.

7. KONČNE DOLOČBE

20. Pripadniki in pripadnice na poveljniških in vodstvenih dolžnostih seznanijo vse podrejene z vsebino tega SOP.



Generalpodpolkovnik
Albin Gutman
načelnik Generalštaba SV

Poslano:

- Tekoča zbirka dokumentarnega gradiva,
- GŠSV: NNGŠSV, DŠ, KABNGŠ, ZSK, J-2 do J-9, ENOTE GŠSV, ORKSV, EP, EPOD, VPS,
- PSSV,
- PDRIU.

Priloge: /.

Vloženo:

- v zadevo.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
GENERALŠTAB SLOVENSKE VOJSKE
Vojkova cesta 55, 1000 Ljubljana
glavna.pisarna.gssv@mors.si

Številka: 804-16/2006-3

Datum: 08.01.2007

**SOP št.: 04-0101: POSTOPKI V PRIMERIH DOMNEVNEGA NEZAŽELENEGA
RAVNANJA V SLOVENSKI VOJSKI**

IZDELALA: VVU XIII r. Romana Rupar in npor Franko Zadnik
AŽURIRANO: 27DEC2006

- ZVEZA:
- A. Splošne deklaracije o človekovih pravicah (Rezolucija Združenih narodov 217A (III), z dne 10.12.1948);
 - B. Konvencija Sveta Evrope za zaščito človekovih pravic in osebne svobode, Direktive Sveta Evrope 89/391/EEC, (Council Directive 89/391/EEC);
 - C. Resolucija Sveta Evrope o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (90/C 157/02), z dne 29.5.1990;
 - D. Priporočilo Komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (92/131/EEC), z dne 27.11.1991;
 - E. Direktiva Sveta Evrope 2000/78/ES, z dne 27.11.2000 Evropske socialne listine;
 - F. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002);
 - G. Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 56/02);
 - H. Zakon o enakih možnostih žensk in moških ZEMŽ (Ur. l. RS, št. 59/02);
 - I. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja ZUNEO (Ur. l. RS, št. 50/04);
 - J. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti moških in žensk 2005-2013 (ReNPENZM), DZRS, z dne 27.10.2005;
 - K. Zakon o obrambi (Ur.list RS, št. 82/94 in 44/97, 87/97, Odl.US:U-I-1017/1995, 33/2000-19, 13/98-odločba US in 87/01-ZmatD, 47/02, 40/04, Ur. l. RS, št. 104/04 UPB-1);
 - L. Zakon o vojaški dolžnosti (Ur.l.RS št.18/1991, 37/1995, 3771995, Odl. US: U-I-48/1994, 74/1995.43/2001, Odl.US: U-I-434/1998-14,86/2002);
 - M. Kazenski zakonik Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 63/94, 70/94 in 23/99);
 - N. Pravila službe v Slovenski vojski (Ur.list RS, št. 49/96, 111/00 in

- 52/01 in 82/03);
- O. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) (Uradni list RS, št. 56/99);
 - P. Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Uradni list RS, št. 30/00);
 - R. Kodeks ravnanja javnih uslužbencev (Ur.list RS, št.8/01, z dne 2.2.2001).
 - S. PROVOJ št.802-00-20/202-2, z dne 13.12.2002

1. UVODNA DOLOČILA

1. Vsebina Standardnega Operativnega Postopka (v nadaljevanju SOP št. 04-0101: Postopki v primerih domnevnega nezaželenega ravnanja) v Slovenski vojski (v nadaljevanju SV), določa postopke v primerih domnevnega nezaželenega ravnanja v SV. Pod nezaželeno ravnanje uvrščamo nedostojno, neželjeno vedenje, šikaniranje, verbalno ali fizično agresivnost, vse oblike spolnega nadlegovanja.

2. SOP opredeljuje ravnanje, obnašanje in odnose vojaških oseb v SV, dolžnosti in odgovornosti, postopke in konkretna ravnanja vojaških oseb, da bi se zagotovilo spoštovanje načela zakonitosti, varstva človekovih pravic in svoboščin ter zaščita človekovega dostojanstva. SOP je usmerjen v preprečitve kakršnih koli oblik diskriminacije ter v zagotovitev postopkov in ukrepov v primeru zaznave diskriminatornega vedenja. Cilj SOP je preprečitev, da bi do nezaželenega ravnanja v SV prišlo, oziroma hitro, učinkovito, ustrezno in pravočasno izvedbo predvidenih postopkov, kadar je to potrebno.

3. Ta SOP je namenjen pripadnikom in pripadnicam SV in se uporablja tako v Republiki Sloveniji, kot izven Republike Slovenije, v času opravljanja vojaške službe, šolanja ali usposabljanja, sodelovanja v mednarodnih aktivnostih, obiskih ali drugih aktivnostih.

2. ODNOSI IN VREDNOTE V SLOVENSKI VOJSKI

4. Odnosi med pripadniki in pripadnicami SV temeljijo na predpisanem hierarhičnem razmerju in na medsebojnem spoštovanju, zaupanju, doslednem spoštovanju človekovih pravic in svoboščin ter vljudnem in korektnem medsebojnem ravnanju. Poleg pravil, ki izhajajo iz odnosa nadrejeni-podrejeni oz. višji-nižji po činu, pripadniki in pripadnice SV negujejo in spoštujejo splošna pravila vljudnega ravnanja v odnosu moški-ženska in mlajši-starejši, ki so kazalec njihove kulturne in civilizacijske zrelosti.

5. Odnosi pripadnikov in pripadnic SV temeljijo na vzajemni pomoči, iskrenosti, solidarnosti, strpnosti, zaupanju, kolegialnosti, timskem delu in povezanosti, oz. občutku pripadnosti vojaškemu kolektivu. S temi kvalitetami izkazujejo pripadniki in pripadnice SV medsebojno spoštovanje in lojalnost.

6. Ocenjevanje in nagrajevanje pripadnikov in pripadnic SV temelji na strokovnem kriteriju, doslednem spoštovanju predpisanih pogojev in enakopravnem obravnavanju moških in žensk.

7. Čustvena razmerja, kot so ožje prijateljstvo, zakonska in zunajzakonska zveza in podobno, se med službenim časom ne smejo izražati, ter ne smejo vplivati na kvalitetno in strokovno opravljanje službe.

8. SV zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine in pri čemer noben pripadnik ali pripadnica ne bo izpostavljen nezaželenemu ravnanju v SV, kakršnih koli vrst in oblik.

3 . UPORABLJENI POJMI V SOP

9. **Diskriminacija** po mednarodni zakonodaji pomeni kršitev človekovega dostojanstva in kršitev načela enakega obravnavanja. Za diskriminacijo se šteje, ko je neka oseba obravnavana manj ugodno kot neka druga oseba. To pomeni razlikovanje, izključevanje, omejevanje, ali postavljanje v neenak položaj, s ciljem, namenom ali posledico ogroziti ali onemogočiti nekomu uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

10. Diskriminacija je vsakršno razlikovanje na podlagi osebnih okoliščin, kot so spol, starost, kulturna različnost, izgled, zakonski stan, verska pripadnost, itd., ki nekoga postavlja v neenak položaj, prikrajša za enake možnosti, ali kakorkoli izključuje. Diskriminacija zaposlovanja nastopa v obliki neposredne diskriminacije, posredne diskriminacije, ter v oblikah nadlegovanja, ki je lahko tudi spolno nadlegovanje.

11. **Neposredna diskriminacija** nastopi tedaj, ko se s posameznikom ravna slabše kot z drugim posameznikom v primerljivem položaju na podlagi osebnih okoliščin, kot so spol, starost, kulturna različnost, izgled, zakonski stan, verska pripadnost, itd., ki nekoga postavlja v neenak položaj, prikrajša za enake možnosti, ali kakorkoli izključuje.

12. **Posredna diskriminacija** obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih situacijah in pogojih postavlja neko osebo z določeno osebno okoliščino v manj ugoden položaj kot druge osebe.

13. **Nadlegovanje** nastopi tedaj, ko posameznik ali skupina deluje na podlagi osebnih okoliščin, na drugega posameznika ali skupino z namenom ali posledico skrunitve človekovega dostojanstva in ustvarjanja zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega in žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako vedenje ali ravnanje, ki ga prizadeta oseba dojema in označi kot nezaželeno. Žrtev občuti nezaželeno vedenje kot žaljivo, poniževalno ali zastraševalno.

14. **Spolno nadlegovanje** je nezaželeno vedenje spolne narave ali drugo vedenje na spolni osnovi, ki prizadeva dostojanstvo žensk in moških pri delu, s strani delodajalca, nadrejenih ali sodelavcev. Ali je pri tem spolno obeležena pozornost namerna ali ne, ni pomembno. Če osebo, ki jo prejema, ta pozornost moti, jo je potrebno obravnavati kot spolno nadlegovanje. Spolno nadlegovanje vključuje:

- **fizično ravnanje spolne narave**, ki obsega nezaželen fizični stik v razponu od nepotrebnega dotikanja, trepljanja, ščipanja, drgnjenja ob telo sodelavca do napada in vsiljenega spolnega odnosa;
- **verbalno vedenje - ravnanje spolne narave**, ki vključuje nedobrodošlo osvajanje, nagovarjanje, predloge ali pritisk k spolni dejavnosti, ponavljajoči predlogi za druženje in zmenke izven delovnega mesta, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe, namigovanja ali opolzki komentarji;
- **ne-verbalno vedenje spolne narave**, ki se nanaša na kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik, predmetov ali besedil, pošiljanje seksualno izrecnih fotografij po elektronski pošti, pohotne poglede, žvižganje ali spolne sugestivne geste;
- **nezaželeno ravnanje ali drugo na spolu temelječe vedenje**, ki se nanaša na vedenje katero črni, se posmehuje, je zastraševalno ali fizično napadalno do zaposlenega zaradi njegovega ali njenega spola, in vključuje poniževalno, sramotilno obrekovanje ali s spolom pogojene žalitve in napadalne opazke o izgledu ali obleki.

4. ZAŠČITA ČLOVEKOVEGA DOSTOJANSTVA V SV

4.1. Nična toleranca nezaželenega ravnanja v SV

15. Ravnanje pripadnikov in pripadnic SV temelji na nični toleranci, to je načelu, da je vsakršno kratenje človekovega dostojanstva in integritete nevzdržno in nesprejemljivo in da je nezaželeno vsako ravnanje, temelječe na kateri koli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. V nični toleranci se zrcali odločenost odpraviti vsakršno ravnanje, ki krati dostojanstvo žensk in moških pripadnikov SV, kakor tudi dostojanstvo vseh drugih oseb, s katerimi pripadniki SV pri izvrševanju svojih nalog prihajajo v stik. To ravnanje temelji na obveznosti poveljujočih v SV, da skrbijo za varovanje dostojanstva podrejenih pripadnikov in pripadnic SV ter drugih oseb, s katerimi pripadniki SV pri izvrševanju svojih nalog prihajajo v stik.

16. Nezaželeno ravnanje v SV kakršnih koli vrst in oblik je nesprejemljivo in pripadniki ter pripadnice SV imajo pravico, da so v svojem delovnem okolju pred njim zavarovani, pa tudi dolžnost, da sodelavce pred nezaželenim ravnanjem ščitijo in varujejo. Pravica do zaščite in dolžnost ščitenja sta splošni in veljata ne oziraje se na položaj storilca ali žrtve. Kakršno koli nezaželeno ravnanje v SV se obravnava kot kršitev vojaške discipline, kar ima lahko za posledico izrek enega izmed predvidenih disciplinskih ukrepov.

4.2. Ukrepi za preventivno delovanje v smislu preprečevanja nezaželenega ravnanja v SV

17. Aktivnosti za preprečevanje nezaželenega ravnanja v SV je vprašanje spreminjanja vedenja in vrednot. Osveščanje in informiranje sta najboljša načina preprečevanja nezaželenega ravnanja na delovnem mestu. Osnovno informiranje in s tem osveščanje pripadnikov SV glede kakršne koli oblike nezaželenega ravnanja se izvede s posredovanjem tega SOP v vse enote, poveljstva in zavode SV, kjer so se z njim dolžni seznaniti vsi pripadniki in pripadnice SV.

18. PDRIU pripravlja in izvaja programe »Preprečevanje nezaželenega ravnanja v SV« na vseh nivojih vojaškega izobraževanja.

19. S ciljem osveščanja poveljstva čet, bataljonov in njim ravna ter višja organizirajo usposabljanje za poveljnike vodov, čet, bataljonov ter njemu enakih in višjih enot. Poveljniki bataljonov ter njemu enake in višje enote SV so v okviru vojaško strokovnega usposabljanja dolžni organizirati usposabljanja na temo ozaveščanja podrejenih pripadnikov poveljstev in enot na temo prepoznavanja in preprečevanja nezaželenega ravnanja v SV.

20. Poveljniki nivoja bataljona ter njemu enakih in višjih enot imenujejo svetovalce-zaupnike v 30 dneh po podpisu SOP-ja. Svetovalci-zaupniki nudijo podporo tako prijavitelju, kot osumljencu v primeru suma nezaželenega ravnanja v SV. Za svetovalce-zaupnike poveljniki imenujejo osebe, ki uživajo zaupanje med zaposlenimi. Imena svetovalcev – zaupnikov so javno znana in dostopna vsem pripadnikom enot.

21. Naloga svetovalcev-zaupnikov je, da prijavitelja poslušajo, informirajo o politiki proti nezaželenemu ravnanju v SV in o postopkih, ki so ji v zvezi s tem na voljo, svetujejo, spremljajo in pomagajo pri korakih, ki jih je potrebno storiti v procesu reševanja problema. Prav tako je naloga svetovalcev, da zaščitijo vse vpletene v domnevno diskriminatorno vedenje pred **viktimizacijo**. Viktimizacija se zgodi, ko nekdo utrpí negativne posledice zato, ker se je pritožil zaradi nezaželenega ravnanja ali posredoval informacije v zvezi z njim.

22. Opravljanje naloge svetovalcev-zaupnikov v skladu s tem SOP je zaupne narave. Vse informacije, ki jih svetovalec-zaupnik pridobi v tej funkciji so zaupne in se jih brez soglasja žrtve ne sme uporabiti v nikakršen namen ter jih je potrebno varovati v skladu z obstoječo zakonodajo. Svetovalec-zaupnik lahko obvesti o sumu kršitve vojaške discipline neposredno nadrejenega vojaški osebi, za katero obstaja sum, da je kršila vojaško disciplino, le s soglasjem žrtve. V kolikor obstaja sum, da je bilo z nezaželenim ravnanjem storjeno kaznivo dejanje, mora svetovalec-zaupnik o tem obvestiti vojaško policijo.

5. IZVAJANJE POSTOPKOV IN UKREPOV V PRIMERU PRIJAVE ZAZNANEGA NEZAŽELENEGA RAVNANJA V SV

5.1 Postopki prijave dogodka

23. Žrtev nezaželenega ravnanja v SV:

- mora najprej jasno izraziti svoje nestrinjanje s takšnim ravnanjem, ko se prvič sooči z nezaželenim ravnanjem, mora od osebe, ki ga izkazuje, jasno zahtevati, da z nezaželenim ravnanjem preneha;
- vzpostavi stik s svetovalcem-zaupnikom, nadrejenim ali drugo osebo, ki ji zaupa;

- poda uradno prijavo dogodka neposredno nadrejenemu, če je ta vpleten v nezaželeno ravnanje, je dopustno poročanje višje nadrejenemu, ki je dolžan ukrepati po veljavni zakonodaji;
- lahko obvesti o sumu storitve kršitve vojaške discipline neposredno nadrejenega vojaški osebi, za katero obstaja sum, da je kršila vojaško disciplino;
- skladno s predpisi lahko žrtev sproži postopek ugotavljanja nezaželenega ravnanja tudi preko Inšpektorata za delo Republike Slovenije.

24. Priča nezaželenega ravnanja ima pravico in dolžnost, da:

- osebo, ki tako vedenje izkazuje, opozori na nesprejemljivo vedenje;
- o dogodku obvesti svetovalca-zaupnika v enoti;
- poda prijavo dogodka neposredno nadrejenemu, če je ta vpleten v nezaželeno ravnanje, je dopustno poročanje višje nadrejenemu;
- lahko o sumu storitve kršitve vojaške discipline obvesti neposredno nadrejeno vojaško osebo, za katero obstaja sum, da je kršila vojaško disciplino.

25. Druga oseba, ki je obveščena o nezaželenem ravnanju in ima pravico in dolžnost, da:

- o dogodku obvesti svetovalca-zaupnika v enoti;
- poda prijavo dogodka neposredno nadrejenemu, če je ta vpleten v nezaželeno ravnanje, je dopustno poročanje višje nadrejenemu;
- lahko o sumu kršitve vojaške discipline obvesti neposredno nadrejeno vojaško osebo, za katero obstaja sum, da je kršila vojaško disciplino.

5.2. Postopki poveljujočih in vodilnih delavcev

26. V primeru ko pride do prijave, je poveljujoči na ravni bataljona, njemu enake in višje enote dolžan zagotoviti izvedbo predpisanih postopkov skladno z veljavno zakonodajo. Pri tem si prizadeva za ustrezno zaščito žrtve, prijavitelja-ice in osumljenca-ke. Poveljnik je dolžan preprečiti viktimizacijo, oziroma zagotoviti zaščito vpletenim v dogodek kakršnega koli domnevnega nezaželenega ravnanja, s poudarkom na preprečevanju žaljivega pisanja ali pošiljanja spornih sporočil, šikaniranja, obrekovanja, širjenja govoric, odvzemanja nalog ter dajanja nesmiselnih nalog zoper zdravje (fizično nasilje, škodljive naloge). V dogodke vpletene posameznike seznanjajo z obvezo, da v primeru kakršne koli viktimizacije o tem nemudoma obvesti odgovorne.

27. O uvedbi postopka poveljnik iz prejšnjega odstavka, neposredno po prijavi, obvesti pristojni organ vojaške policije, ki ukrepa v skladu s svojimi pooblastili. Organi vojaške policije na podlagi zbranih informacij ocenijo ali gre za sum storitve kaznivega dejanja in ukrepajo v skladu s svojimi pooblastili.

28. Poveljujoči imenuje komisijo, ki opravi predhodno notranjo preiskavo, pri čemer mora biti zagotovljeno spoštovanje pravic vseh vpletenih strani (žrtve, morebitnega drugega prijavitelja-ice, pa tudi domnevnega osumljenca-ke). V komisijo, ki šteje vsaj tri člane, poveljujoči imenuje predstavnika/predstavnico poveljstva enote, predstavnika/predstavnico enote in osebo po lastni izbiri. Preiskava komisije mora biti nepristranska, objektivna in hitra. Komisija lahko za ugotovitev dejstev od organov vojaške policije zaprosi za posredovanje podatkov vezanih na obravnavano zadevo. Komisija o ugotovitvah tekoče obvešča poveljujočega, ki jo je imenoval, najpozneje v petih dneh od imenovanja.

29. V primeru, da komisija potrdi sum nezaželenega ravnanja (nedostojnega, neželenega vedenja, šikaniranja, verbalne ali fizične agresivnosti, spolnega nadlegovanja, ali drugega nezaželenega ravnanja), je poveljnik nemudoma dolžan podati predlog za uvedbo disciplinskega postopka zoper osumljenega kršitelja-ice.

30. Poveljujoči na ravni bataljona, njemu enake in višje enote je dolžan žrtev domnevnega nezaželenega ravnanja in/ali domnevnega osumljenca-ke, začasno umakniti iz delovnega okolja, oziroma enote, v kateri se je dogodek zgodil, do zaključka dela komisije, oziroma, dokler je to potrebno.

31. Poveljujoči je dolžan zagotoviti, da je oseba, ki je dogodek prijavila, obveščena o izvedenih dejanjih, ki sledijo njeni prijavi.

32. Proti pripadniku, ki bi šikaniral ali se maščeval osebi, ki je prijavila primer nezaželenega ravnanja, se uvede disciplinski postopek po veljavni zakonodaji.

5.3. Postopek v primeru neutemeljene prijave

33. Proti osebi, ki vloži prijavo zato, da bi škodovala drugi osebi, se uvede disciplinski postopek po veljavni zakonodaji.

5.4. Zaščita osumljenca

34. Poveljujoči na ravni bataljona, njemu enake ali višje enote, je dolžan zaščititi osumljenca, dokler ni ugotovljena njegova odgovornost za kršitev vojaške discipline v zvezi z nezaželenim ravnanjem.

6. KONČNE DOLOČBE

35. Pripadniki in pripadnice SV na poveljniških in vodstvenih dolžnostih seznanijo vse podrejene z vsebino tega SOP-ja. Seznanitev s SOP pripadniki in pripadnice SV potrdijo s svojim podpisom na priloženem obrazcu.

36. Pripadniki in pripadnice SV na poveljniških in vodstvenih dolžnostih redno nadzirajo izvajanje SOP.

**generalpodpolkovnik
Albin Gutman
načelnik Generalštaba SV**

Priloga:

A: Obrazec za evidentiranje seznanitve delavcev z SOP št.: 04-0101

Poslano:

- v zbirko dokumentarnega gradiva (7-GŠ-VOD-009),
- Poveljstvu sil Slovenske vojske,
- Poveljstvu za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje,
- Vojaškim predstavništvom v tujini (po posebnem seznamu),
- DŠ (zbirka izdanih SOP GŠSV),
- Kabinetu NGŠ,
- ZSKI, ZSSL, ZSPR, J-1, J-2, J-3, J-4, J-5, J-6, J-7, J-8, J-9
- Oddelku za pravne zadeve,
- Sektorju za opremljanje,
- Oddelku za finance,
- Oddelku za standardizacijo,
- Oddelku za nadzor plovnosti in varnosti letenja,
- Verifikacijskemu centru,
- Vojaškemu vikariatu,
- Oddelku za pridobivanje kadra,
- Kodifikacijskemu oddelku,
- Oddelku za obveščevalne analize,
- Enoti za protokol,
- Orkestru Slovenske vojske,
- Enoti za podporo.

Način odprave:

- s kurirjem
- po outlooku vodjem in administrativnim delavcem

Dostop na Portalu trajnih dokumentov GŠSV, <http://sspo/sites/trajni/default.aspx> in
Direktorij GŠSV S:SOP/04-NAČELNIK KABINETA NGŠSV

ANKETA (OVS)

Pozdravljeni. Sem kandidatka za častnico Tanja Repnik, stanujoča Ramovševa 41, 1000 Ljubljana. Zaključujem Šolo za častnike 20. generacije, smer pehota. Kot zadnja obveznost je pred mano izdelava zaključne naloge z naslovom *Mobbing v Slovenski vojski – kršitev vojaške discipline ali kaznivo dejanje?*, pod mentorstvom VVU XV. r. mag. Draga Bitenca.

Slovenska vojska je postala s profesionalizacijo sodobna in dobra organizirana vojaška organizacija. Kot taka mora pripadnikom in pripadnicam zagotoviti ustrezno delovno okolje. Kadar gre za motenje v delovnem okolju lahko govorimo o trpinčenju in šikaniranju (mobbingu). Gre za pojave ki se kažejo kot sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadarjeni, ki lahko, če se ponavlja ali poteka kontinuirano, povzroči resne socialne, psihične in telesne zdravstvene težave.

Gre za dejstvo, da je pojav mobbinga v Slovenski vojski aktualna problematika, želim z Vašo pomočjo ugotoviti dejansko stanje in v kolikor je potrebno, najti izhodišča za izboljšanje stanja na tem področju. Vsekakor je potrebno pohvaliti odgovorne predstavnike na Generalštabu Slovenske vojske, ki si prizadevajo za čim bolj kvalitetno reševanje oziroma preprečevanje omenjenega problema.

Da bo moja zaključna naloga dosegla svoj namen in cilj, se obračam na Vas in na vašo organizacijo s prošnjo, da mi posredujete podatke v zvezi z:

- *število prijav nezaželenega ravnanja, trpinčenja, šikaniranja (mobbing) v Slovenski vojski za obdobje zadnjih petih (5) let?*

V upanju, da mi boste želene podatke posredovali v doglednem času Vas lepo pozdravljam.

Tanja Repnik

ANKETA (ZSK)

Pozdravljeni! Sem kandidatka za častnico Tanja Repnik, stanujoča Ramovševa 41, 1000 Ljubljana. Zaključujem Šolo za častnike 20. generacije, smer pehota. Kot zadnja obveznost je pred mano izdelava zaključne naloge z naslovom *Mobbing v Slovenski vojski – kršitev vojaške discipline ali kaznivo dejanje?*, pod mentorstvom VVU XV. r. mag. Draga Bitenca.

Slovenska vojska je postala s profesionalizacijo sodobna in dobra organizirana vojaška organizacija. Kot taka mora pripadnikom in pripadnicam zagotoviti ustrezno delovno okolje. Kadar gre za motenje v delovnem okolju lahko govorimo o trpinčenju in šikaniranju (mobbingu). Gre za pojave ki se kažejo kot sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadarjeni, ki lahko, če se ponavlja ali poteka kontinuirano, povzroči resne socialne, psihične in telesne zdravstvene težave.

Gre za dejstvo, da je pojav mobbinga v Slovenski vojski aktualna problematika, želim z Vašo pomočjo ugotoviti dejansko stanje in v kolikor je potrebno, najti izhodišča za izboljšanje stanja na tem področju. Vsekakor je potrebno pohvaliti odgovorne predstavnike na Generalštabu Slovenske vojske, ki si prizadevajo za čim bolj kvalitetno reševanje oziroma preprečevanje omenjenega problema.

Da bo zaključna naloga dosegla svoj namen in cilj, se obračam na Vas in na vašo organizacijo s prošnjo, da mi posredujete podatke v zvezi z:

- *število prijavljenih primerov domnevnega nezaželenega ravnanja, šikaniranja, trpinčenja, spolnega nadlegovanja (mobbing) v Slovenski vojski v obdobju zadnjih petih (5) let,*
- *številom primerov, ko je bil potrjen sum, da je bil delavec žrtev šikaniranja za obdobje zadnjih petih (5) let,*
- *sankcioniranjem oz. vrsti disciplinskih ukrepov, ki so bili na podlagi tega izrečeni storilcem navedenih ravnanj za obdobje zadnjih petih (5) let.*

V upanju, da mi boste zelene podatke posredovali v doglednem času Vas lepo pozdravljam.

Tanja Repnik



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
Obveščevalno varnostna služba

Številka: 603-4/2009-2
Datum : 14. 5. 2009

Ga. Tanja Repnik
Ramovševa 41
1000 Ljubljana

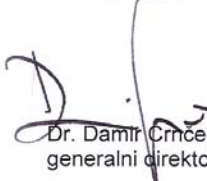
Zadeva: Izdelava zaključne naloge v šoli za častnike - odgovor
Zveza: Vaš dopis z dne 5. 5. 2009

Prejeli smo vašo prošnjo, v kateri nas prosite za pomoč pri izdelavi zaključne naloge v Šoli za častnike. V zvezi s tem vam sporočamo, da je Obveščevalno varnostna služba v skladu s svojimi pooblastili na podlagi Kazenskega zakonika RS v letih od 2005 do maja 2009 za kazniva dejanja grdega ravnanja s podrejenimi (278 čl. KZ), razžalitve (169. člen) in spolne nedotakljivosti (164/l. čl. KZ) podala:

1. za grdo ravnanje s podrejenimi (278. čl. KZ) so bila podana poročila in sicer po eno v letih 2005, 2006 in 2008, v letu 2007 pa 3 poročila; vložene so bile tudi kazenske ovadbe in sicer v letih 2005 in 2008 po ena ovadba, 2 ovadbi v letu 2007, 3 ovadbe pa v letu 2009.;
2. za razžalitev (169. člen KZ) sta bili podani 2 kazenski ovadbi v letih 2006 in 2008;
3. za spolno nedotakljivost (164/l. čl.) je bila podana 1 kazenska ovadba v letu 2006.

Lep pozdrav!




Dr. Damir Crncec
generalni direktor

Poslano:
- naslovu,

Vloženo:
- v zadevo.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
Slovenska vojska
Poveljstvo za doktrino, razvoj,
izobraževanje in usposabljanje

Številka: 603-28/2009 - 43
Datum: 05.06.2009

Tanja Repnik
Ramovševa ulica 41
1000 Ljubljana

Zadeva: Odobritev podatkov

V Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU) smo prejeli vašo prošnjo in vam sporočamo, da dajemo **soglasje** za uporabo podatkov za izdelavo zaključne naloge z naslovom »**Mobbing v Slovenski vojski – kršitev vojaške discipline ali kaznivo dejanje**«.

V nalogi ne smete uporabiti podatkov, ki bi bili v neskladju z Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1) (Ur. list RS št. 86/2004). Za pridobivanje in obdelovanje podatkov za zaključno nalogo se uporablja določbe iz Zakona o tajnih podatkih – uradno prečiščeno besedilo (ZTP-UPB2) (Ur. list RS št. 50/2006), Uredbe o varovanju tajnih podatkov (Ur. list RS št. 74/2005) in Pravilnikom o varovanju tajnih podatkov na Ministrstvu za obrambo, šifra 0070-5/2006-4 z dne 21.02.2006.

Obenem vas obveščamo, da je pred oddajo zaključne naloge, osnutek potrebno dostaviti v pregled in potrditev v PDRIU. prav tako pa je potrebno po dokončnem oblikovanju en izvod v pisni obliki in v elektronski obliki predati v PDRIU.
Elektronska oblika naloge naj bo zapisana v Microsoft Word 2000 ali Microsoft Word 97.

Lep pozdrav.

Pripravil:
VVU XIV r. Tomaž PÖRŠ
SPDPN, tel. 02/4495029



brigadir
Alojz ZAVRŠNIK
poveljnik

Poslano:
- Naslovniku, po pošti...)

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tanja Repnik, rojena 31. 1. 1982 v Mariboru, sem avtorica zaključnega dela na Šoli za častnike z naslovom: MOBBING V SLOVENSKI VOJSKI – KRŠITEV VOJAŠKE DISCIPLINE ALI KAZNIVO DEJANJE?

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oziroma citirana v skladu s SOP-jem (za oblikovanje zaključne naloge kandidatov in slušateljev ŠČ);
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s SOP-jem;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafriziranja bodisi v grafični obliki, s katerimi so tuje misli oziroma ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Uradni list RS, št. 21/95), prekršek pa podleže tudi ukrepom na Šoli za častnike v skladu z njenimi pravili.
- Se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Šoli za častnike oziroma v Slovenski vojski.

V Ljubljani, september 2009

ndes. Tanja REPNIK, mag.